المجتمع العربى
و
تحديات العصر

الدكتور إبراهيم قويدر

إهـــــــداء2005

اللجنة الشعبية العامة للثقافة

الجماهيرية العربية الليبية

المجتمع العربى
وتحديات العصر

الدكتور إبراهيم قويدر

إهـــداء

إلـى كـل الأصـــدقـــاء والأحـــبـــاب ..

إلى كل من عـــرفـــتـــهم خـــلال مـــســـيـــرة حـــيـــاتـى ..

أهـــدى هـــذا الـــقـــــــــــــول المـــأثـــور ..

" إتق شـــر من أحـــسـنت إليـــه بزيادة الاحـــســـان إليـــه "

" إذا دعـتك قـدرتك على ظلم الناس ، فـتـذكـر قـدرة الله عليك "

ليكـن عبرة لنا جميـعا فـى مسيرتنا الدنيـويـة ..

تحياتـى

الدكتور إبراهيم قويدر

تقديم

المجتمعات دائما فى تغير وحركة ، وإن كان حجم هذا التغير وعمق مداه قد يختلف من فترة إلى أخرى . والمتأمل لتاريخ المجتمعات الإنسانية يكتشف بسهولة أن ثمة فترات يبلغ فيها التغير مداه ، ويترك آثارا بالغة على حياة المجتمعات والأفراد .

وفى اعتقادى ، أن التاريخ سوف يتوقف كثيرا أمام الفترة التى يعيشها وطننا العربى المعاصر الذى شهد تغيرات عميقة الجذور ، بحيث يمكن القول إن العالم قد تبدل ودخل حقبة جديدة من تاريخه يطلق عليها " العولمة .. أو العولمات "

وقد ظهرت هذه المرحلة إثر تحولات فى بنية النظام وفى طبيعة آلياته ، حيث اختفت حدة الاستقطاب داخل هذا النظام بعد غياب تأثير الاتحاد السوفيتى من السياسة الدولية ، وأصبحت القوة السياسية إما أنها تتركز فى مركز واحد هو الولايات المتحدة الأمريكية كما يذهب أحد التفسيرات ، وإما أنها تتوزع على مراكز متعددة كالولايات المتحدة وأوروبا الغربية واليابان كما يذهب تفسير آخر . كما

أصبحت الشركات متعددة الجنسيات أكثر فاعلية فى حركة رأس المال والتجارة والإنتاج ، الأمر الذى أدى إلى خلق شبكة عالمية تكاد تستقل عن الدول الوطنية ، وتفقدها سيادتها على أرضها .

وإذا انتقلنا من المجتمع العالمى إلى المجتمع العربى فإننا نجد أنه لم يكن منعزلا عن هذه التغيرات ، فقد شهد تغيرات جوهرية فى نظمه السياسية والاقتصادية ، هذا فضلا عن تغيرات أخرى كثيرة ترتبط بالهجرة الخارجية ، والزيادة المطردة فى عدد السكان ، بالإضافة إلى التحديات والمشكلات التى يواجهها المجتمع العربى بأقطاره المختلفة .

ومن هذا المنطلق كان حرصى ، فى هذا الجهد الفكرى المتواضع ، التصدى للتحديات التى يواجهها المجتمع العربى المعاصر فى محاولة لتسليط الضوء عليها بقصد مواجهتها .

والله الموفق ،

الدكتور إبراهيم قويدر

* * *

التحدى الأول

البطالة
وتحديات المجتمع العربى

تمثل قضية البطالة فى الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التى تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . فلم تعد البطالة مشكلة المجتمع العربى فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشكلات الدول المتقدمة . وتكتسب مشكلة البطالة خطورتها من عدة اعتبارات أهمها :

١- إن البطالة تمثل جزءا غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع ، وبالتالى فإنها يمكن أن تترجم إلى منتجات مهدرة يخسرها المجتمع .

٢- إن عنصر العمل يختلف عن بقية عناصر الإنتاج الأخرى فى صفته الإنسانية ، فالآلات لا يضيرها أن تترك عاطلة ، والأرض لا يضيرها أن تترك بدون استغلال ، ولكن العامل يشعر بالإحباط إذا لم يجد له دورا فى عجلة الإنتاج .

٣- إن العمل ، وإن كان أحد وسائل الإنتاج ، إلا أنه الهدف من هذا الإنتاج . فالهدف من أى نشاط اقتصادى هو تحقيق الرفاهية المادية للإنسان .

٤- إن البطالة لها من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ما لا يمكن إهمالها. فالبطالة تشكل السبب الرئيسى لمعظم الأمراض الاجتماعية فى أى

مجتمع ، كما أنها تهدد كثيرا الاستقرار السياسى والترابط الاجتماعى . فليس هناك ما هو أخطر على أى مجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين سوى أن تكون نسبة كبيرة من هؤلاء العاطلين متعلمة ، وهذه إحدى سمات البطالة فى الوقت الحاضر .

مفهوم البطالة :

تعد البطالة Unemployment من الظواهر العامة فى كثير من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء . ولقد أدى تضخم هذه المشكلة فى مجتمعاتها المحلية إلى تخطى حدودها الإقليمية إلى دول أخرى لتتفاقم المشكلة وتصبح ذات طابع عالمى .

والبطالة ، كمصطلح بالمعنى العلمى ، عرفته دائرة المعارف البريطانية فى طبعتها عام ١٩٦١ بأنه مقابل مضاد لمعنى العمل . وأما عن مصطلح " البطالة المقنعة " فقد ابتدعه جون ربسون عام ١٩٣٦ ، ويقاس معدل البطالة فى أى دولة بنسبة العاطلين إلى حجم القوة العاملة فى اقتصاد الدولة .

والبطالة ظاهرة طبيعية فى أى اقتصاد ، ومن الصعب القول بإمكانية توظيف كل العمل المتاح . ولقد أظهرت " الكنزية " أن العمالة الكاملة هى مجرد وضع أمثل يتمناه أى اقتصاد ولكن يتعذر تحقيقه ، وإن الوضع العادى هو العمالة غير الكاملة .

واهتمت المادة الخامسة والخمسون من ميثاق الأمم المتحدة برفع مستوى المعيشة، وتحقيق التوظيف الكامل ، وتوفير وسائل التقدم الاجتماعى والاقتصادى

بين دول المنظمة . ولا شك أن ذلك يعكس تأثر مختلف دول العالم بما حل بكثير منها من بطالة عارمة أصابت الملايين من العمال خاصة بعد الأزمة العالمية فى الثلاثينيات، كما يعكس ذلك من ناحية أخرى ما حققته هذه الدول نفسها من توظف كامل فى سنوات الحرب ، وفى أعقابها ، مما يعنى إمكانية نجاحها فى تحقيق التوظف الكامل، يستوى فى ذلك الدول المتقدمة والنامية إلى مدى بعيد .

ومن ناحية أخرى يعرف قاموس العلوم الاجتماعية معنى البطالة بأنها " الحالة التى يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه وباحثا عنه ولكنه لا يجده " وهذا التعريف يخرج من البطالة حالات الإضراب ، وعدم العمل بسبب الإصابة والمرض .

ووفقا لذلك ، وحتى يمكن تحديد المقصود بالبطالة يشترط ما يلى :

١- أن تكون البطالة غير إرادية ، فينبغى ألا يكون العامل قد ترك العمل للبحث عن عمل أفضل ، أو أن يكون قد فصل لسوء السلوك .

٢- يجب أن يكون المتعطل قادرا على العمل ، وهذا شرط بديهى إذا ما نظرنا إلى أسباب البطالة كأسباب عامة ترجع أساسا للتغير فى الأحوال الاقتصادية أو للتطور التكنولوجى ، أو غير ذلك من الأسباب التى لا تعود إلى عدم قدرة العامل على العمل .

٣- يشترط أن يكون العامل مستعدا لقبول أى عمل مناسب . ولا يكفى أن يكون الشخص قادرا على العمل ، بل يجب أن يكون - دائما - مستعدا لمباشرته حتى يمكن اعتباره فعلا ضمن قوى الإنتاج .

٤- لا يمكن أن يوصف الشخص بأنه عاطل ، مالم يكن قد بذل من جانبه الجهد المعتاد ، للحصول على العمل المناسب ولم ينجح فى ذلك .

والبطالة ، بوجه عام ، كما يرى جيمس وليم James William هى مشكلة الأفراد أو العاملين الذين يريدون عملا ولكنهم لا يستطيعون الحصول عليه .

ويضيف قاموس علم الاجتماع أحد العوامل المؤدية إلى هذه الظاهرة وهو التخصص والتنافس فى الإنتاج وهى إحدى نتاج الإنتاج الرأسمالى .

ويصور " ماركس " البطالة فى المجتمع الرأسمالى بالجيش الاحتياطى للصناعة أو الجيش العاطل فى الدولة الرأسمالية الذى يفوق فى العدد الجيش النظامى .

وعموما فإن هذا المفهوم يشير إلى خمسة أشكال هى :

- البطالة الاحتكاكية .
- البطالة الهيكلية .
- البطالة المقنعة .
- البطالة الناجمة عن النقص فى الطلب الكلى .
- البطالة المتنوعة .

البطالة .. ومفاهيم متعددة :

تشير العديد من الدراسات أن البطالة أصبحت حالة عامة تجتاح العديد من

الدول النامية والمتقدمة على حد سواء ، وأن السبب المباشر للبطالة هو نقص الطلب الإجمالى على الإنتاج ، مما يجب معه تدخل الحكومات للعمل على زيادة الطلب الكلى .

وتتعدد تعريفات البطالة بتعدد وتنوع أسبابها :

(١) البطالة المقنعة " البطالة المستترة " :

ويقصد بها تلك الحالة التى يتكدس فيها عدد العمال بشكل يفوق الحالة الفعلية للعمل ، مما يعنى وجود عمالة زائدة عن الحاجة لا تقوم بالإنتاج الحقيقى فى العمل، ومن ثم تتشكل فكرة العمل الوهمى ، والأجر الوهمى دون عمل حقيقى ، وهكذا تصبح قوة العمل فى هذه الحالة عبئا على المؤسسة .

(٢) البطالة الهيكلية :

ويقصد بها ذلك النوع من التعطل الذى يصيب جانبا من قوة العمل ، بسب تغيرات هيكلية تحدث فى الاقتصاد القومى وتؤدى إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ، ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين فى العمل والباحثين عنه .

كما عرفت البلدان الصناعية نوعا جديدا من البطالة الهيكلية ، نجم عن تعاظم ظاهرة " العولمة " فى ربع القرن الماضى ، حيث لجأت كثير من الصناعات التحويلية فى الولايات المتحدة ، ودول غرب أوروبا ، إلى الإنتقال إلى البلاد النامية للاستفادة من المزايا والإمتيازات التى توافرت بهذه البلاد للإستثمارات الأجنبية المباشرة .

(٣) البطالة الاحتكاكية :

وهى تنشأ بصفة أساسية ، نتيجة عدم التوافق بين الوظائف الخالية، والعاملين العاطلين . فقد تكون الوظائف الخالية فى حاجة إلى أشخاص ذوى مؤهلات خاصة ، وليس بين العاطلين من يحوز هذه المؤهلات ، وقد تكون الوظائف المتاحة متوافرة فى مناطق نائية عن مناطق تجمع العمال .

كما يرجع هذا النوع من البطالة إلى التحسينات التكنولوجية فى وسائل الإنتاج الناتجة عن تقدم العلم ، والآلات ، واستخدام العقول الإلكترونية مما يؤثر على ظروف العمل ، ويتطلب أيدى عاملة ذات مهارات ومواصفات خاصة .

(٤) البطالة السافرة :

يقصد بها حالة التعطل الظاهرة التى يعانى منها جزء من قوة العمل المتاحة ، أى وجود عدد من الأفراد ، القادرين على العمل ، والراغبين فيه ، والباحثين عنه ، فى مستوى الأجر السائد ، دون جدوى . ولهذا فهم فى حالة تعطل كامل لا يمارسون أى عمل .

وتعد البطالة السافرة أكثر أنماط البطالة قسوة وتأثيرا ، بسبب عدم وجود نظام إعانة البطالة ، وبسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الاجتماعية والضمانات وأساليب الرعاية الاجتماعية .

وبخلاف هذه الأنماط الأساسية للبطالة ، فهناك ثمة أشكال أخرى ، ترتبط ببعض خصوصيات البنية الاجتماعية والاقتصادية ، مثل :

- البطالة الموسمية التى تصيب بشكل دورى قطاعا معينا من قطاعات الإنتاج كالزراعة وصناعة صيد الأسماك وصناعة الفنادق .
- البطالة الدورية الناتجة عن ثمة خلل يصيب النشاط الاقتصادى بجميع متغيراته فى الاقتصاديات الرأسمالية .
- البطالة الفنية باعتبارها الحالة التى يصعب على العامل فى ظلها أن يجد عملا ، بسبب عدم توافر الكفاءة المهنية المطلوبة لديه .
- البطالة اليائسة الناتجة عن عدم رغبة الأيدى العاملة فى البحث عن العمل .
- البطالة الهامشية التى تنتشر فى الدول الصناعية المتقدمة .

واقع البطالة المقنعة :

تلف " البطالة المقنعة " الوطن العربى فى كافة أصقاعه ، جاعلة طاقات المجتمع الإنتاجية فى مستويات محدودة ، بل هزيلة فى بعض الأقطار . وقد كان " غوان روبربسون " أول من صاغ عبارة البطالة المقنعة فى عام ١٩٣٦ لوصف حالة العمال فى الدول المتقدمة الذين قبلوا وظائف أو أعمالا تافهة ودون مستواهم الإنتاجى نتيجة الاستغناء عنهم من قبل الصناعات التى كانت تعانى من نقص فى الطلب الفعال عليها .

ويذكر " روبرت ماكنمارا " فى تقريره أمام البنك الدولى أن البطالة المكشوفة والمقنعة ظاهرة لا شك فيها فى الدول النامية ، بل ربما يظهر كذلك فى مضمار التنمية جزء كبير من السكان يعانون من الفقر المدقع والمرض والجوع ويتركون فى

القاع بينما يحقق بقية المجتمع - نتيجة التنمية والتكنولوجيا الحديثة - مستوى معيشيا أعلى .

وفى السياق نفسه يؤكد بيرسون على أن فشل الدول النامية فى خلق المزيد من فرص العمل هو فى حد ذاته فشل فى تحقيق التنمية .

وتنتشر البطالة فى الوطن العربى بدرجة عالية ، وهى تمس بصورة مباشرة قطاعات هامة من السكان ، لذلك تعتبر إحدى العوامل المؤثرة فى أوضاع الشعب العربى فى المدينة والقرية على حد سواء .

ورغم أن البطالة الجزئية المقنعة هى أكثر أشكال البطالة انتشارا ، بنمو جيش احتياطى عمالى فى المدن بأشكال تشبه الأشكال المعروفة فى البلدان الرأسمالية المتطورة ، فإن مشكلة * تأمين تشغيل السكان هى من المشكلات الراهنة والملحة فى البلدان العربية جميعا وليس فى بلد واحد حيث يتسم التوزيع المهنى للعمالة العربية بتركيز فى الحلقات الأدنى من سلم المهن والمهارات ، والنقص النسبى فى الحلقات الأعلى التى تقتضى إعدادا نظريا وعمليا متقدما .

الآثار الاقتصادية والاجتماعية لمشكلة البطالة فى المجتمع العربى :

(١) الآثار الاقتصادية للبطالة :

قبل التعرف على الآثار الاقتصادية للبطالة بصفة عامة ، وفى الدول النامية بصفة

(*) راجع كتابنا الحماية الاجتماعية ....

خاصة ، وفى الدول العربية بصفة أخص ، تجدر الإشارة إلى المقولة التى تؤكد أن العمل – ومصدره الإنسان – هو أحد عناصر الإنتاج ، وأن الإنسان هو الهدف النهائى من أى نشاط اقتصادى . ومن هذه المقولة تخرج مجموعة من النتائج التى تبين الآثار الاقتصادية للبطالة :

* إن البطالة تعنى ترك بعض الإمكانات المتاحة للمجتمع دون استغلال . ويعتبر ذلك بمثابة إهدار للموارد البشرية فى المجتمع العربى . فعنصر العمل يختلف عن بقية العناصر الأخرى فى أنه غير قابل للتخزين . فالعامل إذا لم يستخدم فى حينه فإنه لن يستخدم أبدا وبالتالى فإن البطالة تؤثر بصورة مباشرة على حجم الإنتاج . أو بتعبير آخر إذا افترضنا أن نسبة البطالة فى دولة عربية ما تصل إلى ١٤٪ ، فإن هذا يعنى أن تأثيرها المباشر هو فقد ١٤٪ من الناتج المحلى .

* إن للبطالة تأثيرا واضحا على حجم الدخل وعلى توزيعه . ويتمثل التأثير على حجم الدخل من التغير فى الناتج المحلى . أما تأثيره على توزيع الدخل فيتمثل فى أن تغير مستوى التشغيل من شأنه أن يؤدى إلى تغير مستوى الأجور فى الاتجاه نفسه .

* لا يقتصر الأمر على الآثار المباشرة للبطالة أو التشغيل ، ولكن هناك أيضا آثارا أخرى غير مباشرة تتمثل فى التأثير على الإستهلاك ، والتأثير على الصادرات والواردات ، وبالتالى التأثير على ميزان المدفوعات .

ويمكن أن نناقش كلا من هذه الآثار غير المباشرة بنوع من الإيجاز :

(١) إن زيادة الدخل ، بالنسبة لعنصر العمل ، تؤدى بطبيعة الحال إلى زيادة الطلب

الإستهلاكى . وهذا معناه أن جزءا كبيرا من الزيادة فى الدخل سوف يوجه للإنفاق الإستهلاكى ، الذى تؤدى زيادته إلى مجموعة من التأثيرات المتباينة ، وهذا يتوقف بطبيعة الحال على هيكل الاقتصاد القومى ، أو بتعبير أدق على مرونة الجهاز الإنتاجى للمجتمع .

(٢) إذا كان الجهاز الإنتاجى فى المجتمع لا يتمتع بمرونة كبيرة ، فإن زيادة الإنفاق الإستهلاكى سوف تؤدى بالضرورة إلى زيادة الواردات التى تعتبر نوعا من أنواع التسرب فى الدخل .

(٣) إذا حاولنا أن نطبق هذا الوضع على الدول العربية ، فإنه يمكننا أن نقول بصفة مبدئية إن معظم الزيادة فى التشغيل التى حدثت فى الوطن العربى فى الفترة الماضية كانت راجعة إلى زيادة الطلب على الأيدى العاملة من جانب الدول النفطية . وقد وجدت هذه الزيادة فى الطلب استجابة من جانب الدول العربية غير النفطية مما أدى إلى حركة انتقال واسعة المدى فى العمالة من دول الفائض إلى دول العجز . ولقد أدى ذلك إلى زيادة واضحة فى دخول العمال سواء فى الدول المرسلة للعمالة أم الدول المستقبلة لها ، وذلك نتيجة لزيادة التشغيل من ناحية ولارتفاع مستوى الأجور من ناحية أخرى .

مما سبق يتضح لنا أن للبطالة آثارها السلبية على كل من حجم الإنتاج ، وحجم الدخل ، وتوزيع الدخل ، والصادرات ، والواردات ، وبالتالى فإن معالجة هذه الظاهرة قد تقضى على هذه الآثار السلبية .

(٢) الآثار الاجتماعية للبطالة :

للبطالة مصاحبات مجتمعية شاملة ، وأخرى نطاقية – مكانية تتصل بالأنماط المعيشية خاصة ، وثالثة قطاعية ترتبط بأوجه النشاط الاقتصادى والاجتماعى ، وأخيرا نسقية تتصل بالنظم الاجتماعية السائدة فى المجتمع .

(أ) المصاحبات المجتمعية المترتبة على شيوع البطالة :

إذا حاولنا التعرف على وجود هذه الظاهرة أساسا فى البلدان العربية لما وجدنا استثناء لها ، شأنها فى ذلك شأن أى مجتمعات أخرى ، فهى ظاهرة عالمية . غير أن التفاوتات فيما بين تلك البلدان شديدة الوضوح فيما يتعلق بمعدلات وجودها ، وعوامل ظهورها ، فضلا عن مصاحباتها وآثارها . فهى ظاهرة عميقة الجذور فى بعض المجتمعات العربية مثل (مصر ، والسودان ، والمغرب) ، ولكنها بدأت تتفاقم وتزداد تأثيراتها يوما بعد آخر فى مجتمعات أخرى مثل (تونس ، والأردن ، والصومال) .

كما أنها حديثة الظهور فى نمط ثالث من المجتمعات العربية مثل (شبه الجزيرة العربية ، ومجتمعات الخليج) .

ومن الملاحظ أن المجتمعات ذات الحجم السكانى الكبير هى ذاتها التى تعانى من ارتفاع معدلات البطالة فيها .

إن البلدان التى ترتفع فيها معدلات البطالة ، نسبة إلى سكانها بصفة عامة ، وقوتها العاملة بصفة خاصة ، تترك ، ولاشك ، تأثيرات مصاحبة على بنية المجتمع اقتصاديا ، واجتماعيا ، وسياسيا ، بدرجة أكثر فعالية من تلك التى تنخفض فيها

هذه المعدلات . ويرجع ذلك بالضرورة إلى طبيعة هذه الظاهرة التى تتخذ شكلا أفقيا يمس جميع جوانب المجتمع ويؤثر فى تركيبته الاجتماعية على نحو خاص .

(ب) المصاحبات النطاقية المترتبة على شيوع البطالة :

من الطبيعى أن يؤثر النطاق أو الحيز على حجم الظاهرة أولا ، وعلى نوعية التأثيرات المصاحبة لها ثانيا ، فضلا عن أساليب التدخل للتصدى لها ثالثا .

وقد يرى البعض هذا النطاق ممثلا فى الأنماط المعيشية الكبرى (حضر ، ريف ، بادية) على أساس أن لكل نمط منها مقوماته الخاصة ، وتفاعلاته النوعية مع سكانه ، وإفرازاته الإيجابية والسلبية فيما يتعلق بكل الظواهر المؤثرة عليه ومن بينها البطالة .

وقد أفرزت الدراسات الحديثة ، التى تناولت العلاقة بين الظواهر النطاقية (كالهجرة مثلا) وقضايا العمالة والبطالة مصطلحا حديثا ، أطلق عليه " البطالة الإقليمية " Regional Unemployment سواء تلك التى تظهر بالنمط الحضرى أو النمط الريفى ، أو كليهما .

ومن اللافت للنظر أن المجتمعات العربية قد شهدت نموا لحالة البطالة الإقليمية ، وكان من أهم أسباب نموها وعوامل تشكلها تأثير ظاهرة الهجرة الداخلية .

(جـ) المصاحبات القطاعية المترتبة على شيوع البطالة :

يبدو أن كثيرا من الدراسات النظرية - التى أجريت فى نطاق ظاهرة البطالة - قد اهتمت بتحليل التأثيرات التى تتركها على القطاعات المجتمعية الكبرى سواء

كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية .

ويمكن أن نرى المصاحبات القطاعية ذات الصفة الاجتماعية فى ضوء ثلاثة جوانب رئيسية :

** إن الفئات والشرائح الاجتماعية التى تعانى من ظاهرة البطالة تتسم بالتفاوت والتباين ليس بين المجتمعات بعضها البعض فقط وإنما بين طبقات المجتمع الواحد أيضا . ومرد ذلك أنها - أى البطالة - ظاهرة أفقية من حيث موقعها فى البنية الاجتماعية . ولعل مجتمعنا العربى يمثل نموذجا حيا لهذه الأوضاع الطبقية المرتبطة بظاهرة البطالة .

ولم ينشأ ذلك من فراغ ، بل أفرزته الخصائص المميزة لسكان هذا المجتمع ديموغرافيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا فضلا عن المعطيات الجغرافية والظروف التاريخية .

** إن هناك " نوعيات خاصة " من الأعمال تتميز بوجود نسبة أعلى من البطالة . وقد يرجع ذلك ، بطبيعة الحال ، إلى عوامل فنية (تقنية) ، أو إلى أسباب اقتصادية ، إلا أننا نركز هنا على المؤثرات الاجتماعية التى تسهم فى زيادة معدلات البطالة ، فيما يتعلق بهياكل مهنية قطاعية بصورة أكبر من غيرها .

** إن الإطار الثقافى متمثلا فيما يمكن أن نطلق عليه " نوعية الحياة " Quality Of Life يمثل جانبا بالغ الأهمية ضمن المصاحبات القطاعية لظاهرة البطالة من وجهة النظر الاجتماعية - الثقافية . وهو جانب لا يمكننا اعتباره عنصرا مسببا أو مكونا لهذه الظاهرة ، كما لا يمكن اعتباره فى ذات الوقت نتيجة مترتبة

عليها ، وإنما هو يمثل متغيرا مرتبطا بها أوثق الارتباط .

وإذا كان الإطار الثقافى - شاملا نوعية الحياة كعنصر من عناصره - قد تعرض للبحث والدراسة فى بعض أقطار وطننا العربى ، فإنه لم يوظف بعد وبخاصة متغير نوعية الحياة للكشف عن علاقاته المتبادلة مع ظواهر عديدة يتعرض لها كل قطر ، ومن بينها البطالة .

سبل مواجهة البطالة فى الوطن العربى :

إن واقع البطالة فى مجتمعنا العربى محصلة سلبيات نمو فى مناحى متعددة من الحياة الاقتصادية والاجتماعية العربية . فأسبابها عميقة متجذرة مترابطة ، وبذلك فهى ليست أزمة طارئة ، كما أن علاجها لا تكفى معه إجراءات محدودة فى هذا القطاع أو غيره لأن ملامح قصور سياسات التشغيل والتنمية فى الماضى قد تزيد من صور القصور بل والعجز ، وعدم الاستجابة المناسبة لتحديات المستقبل المنظور ، وهذه الأسباب هى :

- زيادة حجم السكان دون أن يواكبها نمو اقتصادى موازى ، يسمح بخلق فرص عمل جديدة ، تحتم ارتفاع نسبة البطالة .
- ساهم ضعف الأداء الاقتصادى ، إلى جانب الانفجار السكانى ، فى تكريس هذه المشكلة .
- إن توليد فرص العمل يحتاج للإستثمار ، ولكن وتيرة الإستثمار تراجعت لعوامل عدة (منها ما هو وطنى ، داخلى ، دولى ..) .

- قد يزيد هذه الأسباب تأثيرا ، إعمال برامج الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى فى معظم بلدان العالم النامى .

وعلى الرغم من أن العمل العربى المشترك قد بدأ فى عام ١٩٤٥ ، إلا أن التلقائية كانت هى السمة الأساسية لتنقلات القوة العاملة فيما بين الدول العربية . وإذا كان تشجيع انتقال الأفراد هو أحد العناصر المهمة للتكامل الاقتصادى ، إلا أنه لم يحظ باتفاقيات على المستوى الجماعى لتشجيع إنتقال عنصر العمل . إذ ما زال انتقال العمال بين الأقطار العربية يخضع للقوانين الداخلية سواء للدول المرسلة للعمالة أو المستقبلة لها ، أو لبعض اتفاقيات ثنائية محدودة بين الدول العربية .

وفى عام ١٩٨٥ أقر مؤتمر العمل العربى ، الذى يشارك فيه ممثلون عن الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال فى الوطن العربى ، إستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية التى أكدت أن العمل هو أثمن عناصر التقدم الأمر الذى يتطلب تعبئة الموارد البشرية وتطويرها بما يضمن مساهمتها الفعالة والمستمرة فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

كما تعرضت الإستراتيجية إلى ارتباط الاقتصاديات العربية بالنظام الاقتصادى العالمى الذى كان من نتائجه :

- تبنى بعض نماذج التنمية السائدة والتى لا تلائم البنى الاجتماعية والاقتصادية والأنماط الحضارية العربية .
- زيادة اتساع الفجوة العلمية والتكنولوجية بين الدول الصناعية المتقدمة وبين الدول العربية وتعميق تبعيتها التكنولوجية والاقتصادية .

واستعرضت الإستراتيجية أبرز سمات القوى العاملة العربية من انخفاض معدل المساهمة فى النشاط الاقتصادى ، وانخفاض الإنتاجية ، ووجود اختلالات فى التوزيع القطاعى والمهنى والنوعى ، ووجود بعض مظاهر الهدر ، وسوء استخدام الطاقات البشرية ، والبطالة ، والهجرة العربية إلى الخارج ، والهجرة الأجنبية إلى المنطقة العربية ، وقصور أجهزة ونظم إعداد القوى العاملة العربية .

وفى عام ١٩٩٣ أصدر مؤتمر العمل العربى الإستراتيجية العربية للتشغيل التى تهدف إلى :

- التأكيد على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد دينية واقتصادية واجتماعية ، وغرس روح احترام العمل بكل الوسائل .
- السعى الجاد لتحقيق التشغيل الكامل كهدف نهائى .
- خفض معدلات البطالة فى البلدان العربية التى تعانى من ارتفاعها .
- معالجة مشكلة بطالة الشباب وحملة المؤهلات العلمية .
- العناية بفرص تشغيل المرأة .
- توطين الوظائف فى البلدان قليلة السكان .
- توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل ، والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل كميا ونوعيا .
- العمل على تقليل سلبيات تطبيق برامج التغير الهيكلى على الإستخدام والتدريب والأجور .

- تعزيز فرص التشغيل للمتنقلين العرب بين البلدان العربية .

- الحفاظ على فرص التشغيل للمهاجرين العرب .

- تطوير نظم إدارة التشغيل والتنقل والهجرة فى البلدان العربية .

- تدعيم دور منظمة العمل العربية فى مجال التشغيل وتنقل الأيدى العاملة .

ومن المنتظر أن يقر مؤتمر العمل العربى عام ٢٠٠٣ استراتيجية تنمية القوى العاملة والتشغيل من منطلق استمرار العناية بهذا الجانب فى مجال محدد يجمع بين القوى العاملة والتشغيل .

ويمكن طرح الأسس التى تقوم عليها استراتيجيات مواجهة البطالة على النحو التالى :

المرحلة الأولى :

ترشيد تنقل القوى العاملة بين البلدان العربية ويتضمن :

١- تطوير الأطر القانونية والنظم والإجراءات والممارسات الإدارية اللازمة لتحقيق العديد من المهام وفى مقدمتها إعطاء الأولوية فى الاستخدام لمواطنى الدول العربية .

٢- تطوير برامج تدريب عربية لإعداد المهارات والكفاءات الفنية اللازمة لبرامج التنمية .

المرحلة الثانية :

تحرير التبادل البشرى بين البلدان العربية من خلال عدم وضع قيود على حرية المرور والإقامة بين الدول العربية ، على أن يتمتع العربى الوافد بجميع الحقوق والمزايا المترتبة على العمل .

ولاشك أن التصدى لعلاج مشكلة البطالة على المستوى القطرى ينبغى أن ينصب على جانبى المشكلة (العرض والطلب) كما يتضمن إجراءات قصيرة الأجل وأخرى متوسطة أو طويلة الأجل .

(أ) فى جانب العرض :

من المعروف أن التأثير فى جانب عرض العمل ضعيف ويكاد ينعدم فى الأجلين القصير والمتوسط ، ولذلك فإن هذه الإجراءات ، من جانب العرض ، تخص الأجل الطويل فقط ، وتنحصر فى محاولة التقليل من نمو قوة العمل عن طريق خفض معدل نمو السكان .

(ب) فى جانب الطلب :

ويمكن الاعتماد فى هذا الجانب على أكثر من أسلوب من بينها محاولة زيادة الناتج فى القطاعات ذات الإنتاجية العالية مما يساعد على خلق فرص عمل إضافية . ولتحقيق هذا الأسلوب يمكن اتباع ما يلى :

- تنفيذ مشروعات كثيفة العمل ، وكذلك تبنى تكنولوجيا متوسطة لا تعتمد على رأس المال بدرجة عالية .

- تدعيم وتشجيع الصناعات الحرفية اليدوية التى تمتص عمالة ، وتخلق رواجا فى هذه الصناعات التى كسدت فى الآونة الأخيرة .

- علاج بعض التشوهات فى النظام التعليمى فى الأقطار العربية والتى كان من نتائجها عدم تناسب مخرجات قطاع التعليم مع حاجة سوق العمل الأمر الذى يتطلب ضرورة مواءمة مخرجات قطاع التعليم مع احتياجات سوق العمل .

ومن أهم الإجراءات التى تتبع لعلاج المشكلة :

١- إعادة النظر فى سياسة التعليم ونظم القبول وبصفة خاصة فى الكليات الجامعية بأنواعها لتصحيح تدفق مسار الطلاب ، وتوجيههم للمجالات التى تعانى من نقص فى القوى العاملة .

٢- تصميم برامج لمساعدة الشباب على إنشاء مشروعات صغيرة ، وتعليم الشباب كيفية إدارتها وحل مشكلاتها .

٣- إعداد برامج تدريب خاصة لبعض خريجى الجامعات والمعاهد الفنية .

٤- تنفيذ مجموعة من المشروعات الإقليمية والمحلية ذات العمالة الكثيفة وذات العائد الخدمى الاجتماعى السريع .

٥- زيادة فعالية أدوات التوجيه فى دفع قوة العمل إلى الوجهة الصحيحة على مستوى الأنشطة أو الأقاليم المختلفة .

٦- سد الثغرة بين معدل تزايد القوى العاملة المتاحة وبين معدل ما تهيئه برامج ومشروعات التنمية الاقتصادية من زيادة فرص العمل .

والواقع أن القضاء على البطالة يجب أن يكون مرتبطا بخلق فرص عمل منتجة ، الأمر الذى يتطلب دفعة قوية للاستثمار القومى بمعدل زيادة لا يقل عن ٢٥٪ حتى يمكن استيعاب تشغيل العمالة الجديدة التى تدخل سنويا سوق العمل ، والتخفيض التدريجى لرصيد البطالة المتراكم .

* * *

التحدى الثانى

تنمية القوى العاملة العربية

على خلاف ما يرى الكثيرون ، فإن الاعتقاد بأهمية العنصر البشرى ليس حدثا جديدا ، بل هو اعتقاد راسخ منذ القدم ، ففى خلال القرن السابع قبل الميلاد استمعت الصين لأحد حكمائها وهو يقول :

" لو رغبت أن تخطط لعام واحد .. فابذر الحبوب ..

ولو رغبت أن تخطط لأعوام عشر .. فاغرس الأشجار ..

أما لو رغبت أن تخطط مدى الحياة .. فنم الرجال .. "

ولعل الصين القديمة ، وهى تبنى حضارتها كانت مطالبة بمواجهة تحديات تماثل ما يطرحه عصرنا هذا من تحديات ، حيث ضغوط العصر تحتم علينا ، وبإصرار ، السعى لتحسين وترشيد أساليب إدارة العنصر البشرى فى مواقع العمل .

وفى إطار ما يطرحه عصرنا كان لابد وأن يتجدد الاهتمام بالعنصر البشرى باعتباره موردا اقتصاديا هاما ، وباعتباره وسيلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومقصدها .

إن الإنسان فى مقدمة متطلبات النمو الاقتصادى والاجتماعى ، وإن تأكيد الصلة

بين هذين العاملين الرئيسيين للنمو يعتبر إحدى الركائز الأساسية للتخطيط العلمى السليم . ومن هنا كان لابد أن يشهد العالم تزايد الاهتمام بتخطيط وتنمية القوى العاملة . إن اقتران تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الشامل يقتضى تحقيق التكامل والتناسق بين غاياته وبين مختلف السياسات الأخرى التى يقوم عليها ويرتبط بها التخطيط الاقتصادى والاجتماعى .

وعلى هذا فإن تخطيط وتنمية القوى العاملة العربية ينبغى أن يرتكز على **الأسس التالية** :

أولا : إلتزام الدولة بتوفير فرص العمل المثمر للقادرين عليه من منطلق أن ذلك يعتبر من أهداف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية .

ثانيا : إعداد القوى العاملة علميا وفنيا وعمليا لتحقيق الأهداف الكلية للخطة وذلك عن طريق اتباع السياسات السليمة والأساليب الحديثة فى التعليم والتدريب . وتعتبر سياسة التدريب من أهم السياسات التى يتطلبها تخطيط وتنمية القوى العاملة .

ثالثا : ضرورة أن يبنى تخطيط وتنمية القوى العاملة على العديد من السياسات المدروسة بما يحقق أفضل استخدام لرأس المال البشرى ، ويكون ذلك عن طريق :

(أ) تطوير التعليم حتى يتوافق مع تحقيق فرص العمالة المطلوبة لخطة التنمية .

(ب) تكامل سياسات التعليم والتدريب مع سياسات الاختيار والتعيين ، وسياسات الأجور والحوافز .

مفاهيم أساسية :

(١) تنمية القوى العاملة :

يقصد بها عملية تنمية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة على العمل فى جميع المجالات ، وهى بالتالى تنمية لإعداد الأفراد المتدربين بما يزيد ويضاعف من إنتاجيتهم . ويكاد يجمع معظم الاقتصاديين على أن تنمية القوى العاملة عن طريق الاستثمار فى مجالات التعليم والتدريب ، هى من العوامل التى تؤثر تأثيرا بالغا على التنمية الاقتصادية والصناعية للدولة .

(٢) القوى البشرية :

يقصد بها سكان المجتمع فى سن العمل والقادرين عليه . ومن الطبيعى أن يتغير سن البدء فى العمل ، وطول مدة البقاء فيه من فرد لآخر ومن مجتمع لآخر . ولكن هناك اتفاقا على اعتبار الحد الأدنى لسن العمل خمسة عشر عاما والحد الأقصى خمسة وستون عاما . وفى حدود الاتفاق على سن العمل ، فإن القوة البشرية تتحدد أساسا باعتبارات سكانية بحتة تحدد عدد السكان فى سن العمل المتفق عليه . ولكن لا يعمل كل من قوة العمل فى المجتمع فى نقطة زمنية معينة ، فهناك دائما أفراد فى سن العمل ولا يمارسون نشاطا اقتصاديا مثل الطلبة . أما هؤلاء الذين يمارسون نشاطا اقتصاديا ، سواء كانوا مشتغلين أو متعطلين فيطلق عليهم قوة العمل Labour Force .

والنسبة بين قوة العمل وعدد السكان تسمى معدل النشاط الاقتصادى الخام . ويشترط فى القوى العاملة ، حتى تكون جزءا فاعلا من القوى البشرية ، توافر ثلاثة

شروط هى :

(أ) **القدرة على العمل** : ويأتى تحديد السن مهما ، فهو يعبر عن القدرة وغالبا ما تحدد الفترة من (١٤ – ٦٥) عاما كفترة تكون القوة الجسدية للإنسان تمكنه من العمل ، ومن تفرض عليه موانع العمل مثل الطلبة ، والمرضى ، وغيرهم ، فإنهم يخرجون من القوى العاملة . غير أن القدرة على العمل تكون موضوع نقاش بالنسبة للأحداث ولمن تجاوز الستين من العمر .

(ب) **الرغبة فى العمل** : فمن لا يرغب فى ذلك بسبب دخل ثابت يتوافر له دون عمل أو غير ذلك لا يكون ضمن القوى العاملة .

(جـ) **البحث عن العمل بأية صورة** : وهو معيار تتضاءل أهميته فى البلدان النامية ، لأن وسائل البحث عن العمل ما تزال محدودة .

المبادئ الأساسية فى تخطيط وتنمية القوى العاملة :

يعتبر استثمار وتخطيط القوى العاملة من أهم واجبات الدولة ، ومن أولويات برامجها الإصلاحية ، وبذلك تستطيع أن تحصل على التقديرات الجديدة للعمالة اللازمة للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية للدولة ، ومعرفة احتياجاتها من القوى البشرية المدربة .

ومن ثم كان ضروريا الأخذ بعين الاعتبار بعض " **المبادئ الأساسية** " عند وضع سياسة إعداد القوى العاملة فى المجتمع العربى من بينها :

(١) إن الطاقة البشرية لدى أى مجتمع هى أهم من أى ثروة طبيعية يمتلكها ، لذا

فإن ما حققه ويحققه المجتمع من تقدم وقوة لا يمكن قياسه بدون معرفة ما استثمر فى حقل قواه البشرية العاملة من مال وجهد ، وما وضعه من خطط وبرامج تهدف إلى إيجاد أفضل سبل الاستفادة من تلك القوى حاضرا ومستقبلا .

(٢) إن كل مواطن فى المجتمع يعتبر جزءا من ثروته ، لهذا يجب تهيئته للاستفادة من كامل طاقاته وإمكانياته . لهذا فإن التفريط بأى مواطن يعتبر خسارة للقوى العاملة فى الوطن العربى .

(٣) إن إعداد القوى العاملة فى المجتمع يعتمد على نسبة الأفراد المؤهلين فيه والبالغين سن العمل من العدد الكلى للسكان . وكلما زادت هذه النسبة زاد الدخل القومى وزادت الإنتاجية فى المجتمع .

(٤) إن مردود العمل البشرى يعتمد بصورة رئيسية على التقدم التقنى ، الذى يعتبر أهم عوامل الإنتاج .

(٥) إن زيادة مردود العمل البشرى هو زيادة فى الدخل القومى ، ورفع لمستوى المعيشة وازدهار المجتمع .

(٦) إن العالم اليوم يمر بمرحلة سريعة فى تطوير الصناعات ، وتصنيع المواد الأولية، واختراع مواد جديدة . كما أن التقدم التقنى ساعد على زيادة الاعتماد على الماكينات مما ساهم فى زيادة الإنتاج .

(٧) إن الاستفادة من التقدم التقنى يعتمد بالدرجة الأولى على الفنيين والمهنيين . ومقدار هذه الاستفادة يعتمد على المستوى الفنى والمهنى لهذه الفئات .

(٨) إعتبار التعليم مسئولا عن التخطيط البشرى .. ولهذا فإن عملية التعليم عملية إنتاجية مسئولة عن تنمية الطاقات البشرية وتطوير القوى العاملة . ومن ثم كان ضروريا الربط بين احتياجات سوق العمل ومخرجات السياسات التعليمية .

إن الإنسان بحق أغلى وأثمن رأسمال . وبدونه لا يمكن أن تتم العملية الإنتاجية . لذلك كان الاعتقاد بأن عملية تنمية الطاقات البشرية والقوى العاملة هى أساس العمل اللائق الكريم منطلقة من وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب فى ضوء نظام قياس كفاءة القوى العاملة . كما تعتبر القوى البشرية العاملة فى الواقع من أهم العناصر التى تعتمد عليها المجتمعات فى بناء نهضتها ، وتعتبر درجة كفاءة وقدرة تلك القوى إحدى الدعامات الأساسية التى يرتكز عليها نجاح تلك النهضة . لهذا فإن تنمية أو تطوير القوى العاملة ، لضمان استمرار النمو الحضارى بمختلف جوانبه ، أمر حيوى وبالغ الأهمية .

الموارد البشرية والقوى العاملة .. رؤية استراتيجية :

(١) معلومات وبيانات القوى العاملة :

يعرف البعض تخطيط القوى العاملة بأنها عملية تضمن أية منظمة على أساسها أن بخدمتها العدد الأمثل من العاملين ، وبالمستويات المقررة ، وفى المواقع المحددة ، وفى الأوقات المعينة ، بحيث يمكنهم إنجاز المهام المكلفين بإنجازها بفعالية وكفاءة .

ولكى تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها . فإن ذلك يتطلب بالضرورة أن تتبع المنظمة خمس خطوات رئيسية ، بغرض استيفاء تلك الشروط الأساسية ، ويمكن

وصفها بإيجاز كما يلى :

أولا : ينبغى على أية منظمة أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتقدير أعداد العاملين بها مع مراعاة :

- أن تلك المعلومات والبيانات تحدد المهارات داخل المنظمة .

- أن وصف الوظائف يحدد خصائص وطبيعة كل وظيفة من وظائف المنظمة .

ثانيا : يجب على المسئولين المختصين بالمنظمة النظر وإعادة النظر فى أهدافها على ضوء إيراداتها وموازنتها وإمكاناتها الحالية .

ثالثا : ترجمة الاعتمادات المالية المخصصة للقوى العاملة الإضافية للمنظمة إلى تنبؤ الاحتياج أو متطلبات المستقبل من القوى العاملة .

رابعا : التنبؤ بعروض القوى العاملة من داخل المنظمة وخارجها .

خامسا : مقابلة الاحتياجات (الطلب) والعرض من القوى العاملة . ويتضح فى هذه المرحلة العجز فى عدد العاملين .

ويتطلب اتخاذ كل خطوة من هذه الخطوات إجراء دراسة تحليلية متأنية ، وإمعان النظر فى مراحلها المختلفة بطريقة موضوعية تتسم بطابع توخى الدقة ، حتى تحقق نتائجها التوازن المنشود فى أعداد ومستويات فئات القوى العاملة فى أى مرحلة من مراحل تطور المنظمة .

(٢) سياسات تطوير القوى العاملة :

هناك عوامل رئيسية تتحكم فى تطوير الأجهزة الخاصة بجمع المعلومات والبيانات عن الموارد البشرية والقوى العاملة يمكن تلخيصها فى إيجاز على النحو التالى :

- الجهاز المكلف بوضع السياسة العامة ، وجمع وتحليل المعلومات والبيانات ، والتقدم للجهات العليا بتقارير وتوصيات تتضمن النصح والإرشاد .
- تعيين العدد المطلوب من الموظفين ، وتأمين احتياجاتهم الوظيفية وما يتطلبه عملهم من امتيازات وتسهيلات .
- إعداد وتوفير الميزانية بحيث تكون الاعتمادات المالية المخصصة كافية لتمويل العمليات اللازمة .
- بدء وتطوير سلسلة من البحوث والتحقيقات الأولية .
- إجراء شتى البحوث المساعدة فى الميادين الاقتصادية والاجتماعية بحيث يمكن إعداد تقديرات كمية ونوعية عن الموارد البشرية والقوى العاملة .

وينبغى عند النظر والتخطيط لوضع سياسات تطوير الموارد البشرية والقوى العاملة ، البدء فى تنفيذها بمساعدة القواعد الأساسية حتى يمكن استكمال المقومات اللازمة . وأهمية هذه القواعد ، هى فى المقام الأول الواقعية لأن أساليب التخطيط ، مهما اختلفت ، فإنها تتفق جميعا على أن التخطيط ما هو إلا توقع ورسم وتصور لمطالب المجتمع واحتياجاته ، وكيفية الوفاء بها عن طريق تهيئة الإمكانيات اللازمة لحياة الأفراد . كما أنه لابد من تطبيق قاعدة الشمول بحيث تشمل عملياته

جوانب المجتمع المختلفة من نشاط صناعى وزراعى وتعليمى .. إلخ .

(٣) قياس كفاءة القوى العاملة :

إن العنصر البشرى هو المحور الذى تدور حوله أية خطة فى التنمية الشاملة للدولة ، وهو لذلك يعتبر أهم دعامة لأية عملية إصلاحية تنموية . وبالتالى برزت عناية المجتمع العربى فى إرساء قواعد على أسس سليمة تستند إلى اختيار أفضل العناصر وأقدرها ، وتطبيق مبدأ الثواب والعقاب عليهم ، بحيث يتم توقيع العقوبة على المقصرين والمهملين منهم ، ومنح المكافأة للمستحقين والمتفوقين . ومن أبرز ما يضمن للقوى العاملة توفير هذه الحقوق ، ويكفل تأدية الواجبات ، والقيام بالمسئوليات نظام قياس كفاءة القوى العاملة والذى يعنى تقييم أدائهم لعملهم ومسلكهم ، بغرض التأكد من مدى كفاءتهم وصلاحيتهم لممارسة مسئوليات عملهم ، وإمكانية نجاحهم مستقبلا فى القيام بأعباء وظيفة أو عمل ذى واجبات ومسئوليات أعلى . ولذلك يجب أن يسير نظام قياس الكفاءة جنبا إلى جنب مع سياسات التطوير .

ولنظام قياس كفاءة القوى العاملة فوائد جمة يمكننا إبراز أهمها على النحو التالى :

(أ) الإسهام فى رفع مستوى العامل والمهنة .

(ب) إفساح المجال أمام العمال العرب لترقيتهم إلى مهن أعلى تناسب كفاءتهم .

(جـ) كشف المقصرين والمهملين .

(د) إتاحة الفرصة لوضع الرجل المناسب فى الموقع المناسب .

ويجب أن يوفر نظام قياس كفاءة العاملين الأساس الموضوعى والعادل لمكافأة المجدين ومعاقبة المقصرين . وهو بلا شك ضمان للارتفاع بمستوى العمل . ذلك لأن العامل عندما يعلم أن أداءه لعمله سيقيم ويقدر ، وبالتالى سيؤخذ أساسا موضوعيا لترقيته أو نقله أو مكافأته أو معاقبته ، فإنه سيبذل قصارى جهده لكى يكون موضع تقدير رؤسائه ، ومن ثم يؤدى واجبه على أحسن ما يكون الأداء .

(٤) نماذج قياس كفاءة القوى العاملة :

إن أساليب قياس كفاءة القوى العاملة عديدة ومتنوعة لعل من أبرزها ثلاثة أساليب هى :

١- أن تضع الإدارة مقياس أو معدلات الأداء على ضوء الخبرة والتجربة والوسائل الإحصائية الممكنة . وتقاس كفاءة العامل بالمقارنة بين هذه المعدلات والإنتاج أو الأداء الفعلى .

٢- إجراء الإختبارات ، وهى طريقة علمية تستهدف الكشف عن صفات ومؤهلات ومعارف العامل ومدى نجاحه فى أداء العمل .

٣- إعداد تقارير سنوية دورية عن العاملين ، وهى الطريقة الأكثر انتشارا وتطبيقا لقياس كفاءة العاملين ، والتى ترمى إلى تقدير كفاءتهم فى أداء الأعمال الموكلة إليهم .

وتقاس الكفاءة على ضوء عناصر محددة كدقة الأداء ، وكمية الإنتاج من ناحية ،

والكشف عن الصفات الشخصية مثل المبادرة والكفاءة والقيادة والتعاون والحماس والمواظبة ، والشخصية والاتجاهات والسلوك الشخصى من ناحية أخرى ، وكل جانب يكمل الجانب الآخر .

فلا يعتبر العامل ذى كفاءة على أساس الأداء الجيد وحده ، ولا على السلوك القويم ، ولا الأخير وحده يشفع للعامل الذى يفتقر إلى القدرة المهنية والفنية .

إن قياس كفاءة القوى العاملة بطرق موضوعية تحقق العدالة والإنصاف ، وتكون مقبولة لجميع العاملين ، ومن شأن ذلك أن يضمن استمرار فعالية العمل بل وتطوره لتحقيق المصلحة العامة للمجتمع العربى .

* * *

التحدى الثالث

عمالة الأطفال..
الأسباب وأساليب المواجهة

يمثل الأطفال أهمية كبرى داخل كل المجتمعات . وكثيرا ما يتعرضون لظروف قد لا تتوافق مع طبيعتهم كصغار ضعاف ، لذا فإنهم فى احتياج دائم للرعاية والحماية من الكبار على كافة المستويات الاجتماعية والنفسية والصحية والاقتصادية.

ومن هنا كانت " عمالة الأطفال " واحدة من أهم المشكلات التى تمثل هدفا للتعاون الدولى والعربى فى محاولة لمواجهتها ، وذلك منذ عام ١٩١٩ على يد منظمة العمل الدولية ، ثم تطور الاهتمام داخل كل دولة فى محاولة لوضع التشريعات وتطبيق القوانين المتصلة بعمالة الأطفال .

وتتسم ظاهرة عمالة الأطفال بأنها معقدة ومتشابكة ، ويتداخل فى تكوينها العديد من العوامل فى كافة المجالات ، قانونية ، واقتصادية ، واجتماعية ، وثقافية ، وطبية ، ونفسية ، وإحصائية . ولهذا فقد قام العديد من الباحثين ، فى كافة تلك المجالات ، بتقديم مساهمات عملية فى مجال دراسة الظاهرة ، منها ما يصل إلى مستوى الدراسة المنتظمة نظريا ومنهجيا ، ومنها ما يقف عند حدود ورقة عمل تقدم إلى إحدى الندوات العلمية ، أو مقال فى جريدة تهتم بشئون العمل والعمال .

وعلى الرغم من أن النصوص التشريعية تدخلت فى محاولات عديدة لتنظيم عمل

الأطفال ، من خلال تحديد السن المسموح فيها بالعمل وتحديد أوقات ومجالات العمل، إلا أنه ما زال للأن ، فى العديد من البلدان ، الملايين من الأطفال الذين يعملون برغبتهم أو رغما عنهم تحت ضغط الاحتياج أو تحت سيطرة الآخرين . بل إن هذه النوعية من الأطفال العاملين تحت سن ١٥ عاما يمثلون جزءا كبيرا وهاما من القوى العاملة ككل ولا يوجد ضبط لظروف عمل هذه الفئة رغم وجود قوانين تنظمها . إلا أن كل القوانين لا تعترف بوجود أطفال عاملين تحت سن ١٥ عاما وبالتالى فهم لا يحصلون على الحماية والتنظيم القانونى اللازم لرعاية هذه الفئة غير القليلة من البشر العاملين وغير العاملين .

عمالة الأطفال .. وجدلية المفهوم :

يتكون مفهوم عمالة الأطفال من شقين أساسيين وهما : الطفل والعمل . ومفهوم العمل فى العديد من المجالات العامة والعلمية يعرفه الباحثون على أنه " الجهد أو الطاقة الجسدية أو الذهنية لأداء مهمة معينة " . أما مفهوم عمالة الطفل فيقصد به توظيف الطفل مقابل أجر ، أى أنه كل نشاط مأجور يقوم به الطفل ليعود بالنفع على نفسه وعلى الآخرين سواء كان هذا النفع ماديا أو غير مادى .

وعلى الرغم من أنه منذ العهود القديمة كان الطفل يعمل ليساعد أسرته اقتصاديا خاصة فى المزارع ، إلا أن هذا لم يكن يمثل مشكلة قوية حينها . إلا أن هذه المشكلة بدأت تتبلور خلال الثورة الصناعية عام ١٧٠٠ فى بريطانيا ، حيث استعان العديد من رجال الأعمال والصناعة باستئجار الأطفال للعمل وذلك لأن أجورهم أقل بكثير من الكبار ، وبسبب عدم إثارتهم مشاكل مثل الكبار . كذلك استعان أصحاب

المصانع بالأطفال لمرونتهم فى رعاية الآلات داخل مصانعهم تلك التى يعمل فيها الأطفال أقل من ١٠ أعوام تحت ظروف صحية ومخاطر عديدة وعدد كبير من الساعات . وكانت الأسباب التى تدفع بالأطفال للعمل حينها إما عطل آبائهم عن العمل ، أو أنهم تاركون لذويهم فى محاولة للاستقلال بالحياة الخاصة .

إذن هناك علاقة وثيقة وقديمة بين الطفل والعمل قائمة على تحديد فى أى مرحلة عمرية يكون الطفل قادرا على إنجاز المهام الموكلة إليه ، وتحمل المسئوليات فى عالم العمل وذلك من الناحية الجسدية والعقلية .

وهذا يشمل أيضا الأخطار التى يتعرض لها الأطفال خلال أدائهم لهذه المهام . وتأخذ عمالة الأطفال شكلين رئيسيين هما :

١- **العمل الدائم** : ويقصد به عمل الطفل طوال الوقت بصفة مستمرة وتفرغه لهذا العمل .

٢- **العمل بعض الوقت** : ويقصد به عمل الطفل فى بعض الأوقات كمواسم جنى المحصول فى الريف ، أو العمل خلال فترة العطلة الصيفية للمدارس .

وهناك تعريف استخدمته وزارة العمل بالولايات المتحدة الأمريكية على أساس الحد الأدنى لسن العمل ، وجاء التعريف كالآتى :

" إن الحد الأدنى لسن العامل لا يجب أن يقل عن السن التى ينهى فيها الطفل مرحلة التعليم الإلزامى . وعلى كل الأحوال ، فإن هذه السن لا تقل عن ١٥ عاما إلا فى بعض المجتمعات التى تختلف فى نظامها الاقتصادى والتعليمى ، حيث يمكن أن تنخفض هذه السن إلى ١٤ عاما . وقد تصل إلى ١٢ أو ١٣ عاما . إلا أن الأعمال

التى يعملون فيها يجب أن تكون من نوعية الأعمال الخفيفة . إذ أنه من الضرورى تحديد نوعية هذه الأعمال الخفيفة بحيث لا تضر بالصحة أو عناصر تنمية الطفل ".

يذكر عبد الباسط محمود فى دراسة له بعنوان " عمالة الأطفال بين الأمن المفقود والتنمية المشوهة " أنه يقصد بمفهوم عمالة الأطفال " تشغيلهم فى مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية بعيدا عن الإطار الأسرى ، وفى مقابل أجر مادى . وليس من شك فى أن الطفل حين يشتغل بهذه الصورة إنما يحرم ويمنع فى ذات الوقت من أن يعيش طفولته ، ويحظى بالتعليم الأساسى . وتكون النتيجة أن يعاق نموه وتهدر طاقته . وتزداد خطورة عمالة الأطفال عندما تعرض كيان الطفل وحياته لأعمال خطرة لساعات طويلة " .

ومن هنا فإن تعريف مفهوم عمل الطفل يجب أن يكون مرتبطا ليس فقط بنوعية النشاط الذى يقوم به الطفل فى سن معينة وفى وقت محدد وبأجر معين ، بل يكون مرتبطا كذلك بالسياق الاقتصادى والسياسى والاجتماعى والقانونى الذى يتم هذا النشاط من خلاله .

عمالة الأطفال فى السياق العالمى :

ينتشر عمل الأطفال فى أماكن عديدة من العالم ، حيث تشير التقديرات إلى أن حجم الأطفال العاملين الذين تقل أعمارهم عن (١٤) عاما وصل إلى حوالى (٢٠٠) مليون طفل عامل ، وقد يزيد هذا الرقم ، حيث يقدر أن الهند وحدها بها مائة مليون طفل عامل ، وفى الواقع يصعب رصد الحجم الفعلى لهؤلاء الأطفال فى كافة أنحاء العالم تقريبا .

ويتوزع الأطفال العاملون بكثافة فى البلدان النامية فى قارات آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية ، بينما تكاد تخلو منهم بلدان أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا واليابان والصين وإسرائيل . حيث يزيد الطلب على تشغيل الأطفال فى الدول التى لم يتطور اقتصادها بشكل كاف بحيث تستغنى عن عمل الأطفال . فمما لا شك فيه أن التطور التكنولوجى ، سواء فى الزراعة ، أو الصناعة فى الدول المتقدمة يغير من طبيعة العمليات الإنتاجية ، ويؤثر بالتالى على سوق عمالة الأطفال مما يحد من الطلب على استخدامهم .

إن عمالة الأطفال أكثر انتشارا وشيوعا فى دول العالم النامى فى آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية ، حيث تتأثر الظاهرة بالمتغيرات الاقتصادية الخارجية والداخلية والظروف الاقتصادية لأرباب الأسر ، والمتمثلة بشكل خاص فى انخفاض الدخول وانتشار بطالة البالغين .

وقد انبرى المجتمع الدولى لمواجهة مشكلة عمالة الأطفال ، بالاتفاقيات والمعاهدات تارة ، وبالنداءات والتوصيات تارة ثانية ، وبالبحوث والبرامج تارة ثالثة . وعلى الرغم من النجاح النسبى للحملة العالمية الموجهة إلى عمالة الأطفال على مدى الأعوام الخمسين الماضية ، فإنها لم تستطع إنهاء الظاهرة ، خاصة فى بلدان العالم النامى ، كما لم يمنع انتشار ظاهرة عمالة الأطفال فى بلدان العالم النامى من وجود بعض مؤشرات التقدم فى هذه البلدان .

وفى استعراض سريع لوضع عمالة الأطفال فى قارات العالم نجد أن آسيا لديها أعلى نسبة من عمالة الأطفال حيث تبلغ أكثر من (١١٪) من إجمالى قوة العمل فى

بعض الدول الآسيوية ، فنجد فى الهند على سبيل المثال والتى من المحتمل أن يكون لديها أكبر عدد من الأطفال العاملين - أن عدد الأطفال العاملين بها يقدر بحوالى (٤٤) مليون طفل بينما فى أندونسيا يوجد (٢,٧) مليون طفل ما بين سن العاشرة والرابعة عشرة يعملون ، بينما نجد أن الدول الأفريقية لديها (٢٠٪) من أطفالها يعملون ويشكلون ما يزيد عن (١٧٪) من إجمالى قوة العمل ، وعلى سبيل المثال ففى نيجيريا وحدها ما يقدر بحوالى (٢) مليون طفل يشاركون فى مختلف قطاعات العمل .

أما أمريكا اللاتينية والتى تعد أكثر الأقاليم تحضرا فى العالم الثالث ، فإنه من المحتمل أن تزيد نسبة الأطفال فى العمل بالمدن فهناك ما يزيد على (٢٦٪) من الأطفال فى بعض المدن يعملون . ففى البرازيل نجد بها أكبر عدد من الأطفال العاملين ، حيث يقدرون بحوالى (٧) ملايين طفل عامل طبقا لمسح أجرته الحكومة .

وكشفت دراسة حديثة فى برمنجهام بالمملكة المتحدة أن (٤٣٪) بين سن (١٠) إلى (١٦) عاما يعملون بشكل أو بآخر خارج القواعد المقررة ، وأن (٧٥٪) منهم يعملون بصورة غير قانونية . وفى أسبانيا يذكر بعض المصادر أن أكثر من (١٠٠) ألف طفل يعمل معظمهم فى الزراعة ، وبصفة عامة فى مزارع الأسرة .

وفى الولايات المتحدة الأمريكية يعمل نحو (٢٨٪) من الأطفال فى سن الخامسة عشرة ، و(٥١٪) من الأطفال فى سن (١٦) إلى (١٧) عاما ، يعملون فترة ما من السنة . ومن بين من يعملون كان عدد الأطفال الذين ينتمون إلى أسر مرتفعة الدخل أكبر ممن ينتمون إلى أسر فقيرة . غير أن هؤلاء كانوا يتركزون بقدر أكبر فى

الزراعة وبعض الصناعات وفى أنشطة معروفة بخطورتها . ووفقا لتقرير أعد للكونجرس ، فإن نحو خُمس الأطفال الذين يعملون فى سن الخامسة عشرة مخالفون للقانون .

وفى روسيا أوضحت دراسة حديثة أن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية هناك تؤدى إلى ازدياد عمل الأطفال والأحداث ، وغالبا فى شكل عمل للحساب الخاص . وكان نصف الأطفال العاملين الذين سجلتهم الدراسة دون الخامسة عشرة .

وفى ضوء ذلك الوضع تشير " الإحصاءات العالمية " إلى أن حجم عمالة الأطفال، فى أنحاء العالم وبمختلف الدول المتقدمة والنامية فى الأعوام الأخيرة بشكل مبدئى حوالى (٢٠٠) إلى (٣٠٠) مليون طفل فى أعمار تقل عن (١٤) عاما . وعلى الرغم من اختفاء مظاهر عمالة الأطفال فى كثير من بلدان العالم المتقدم إلا أنها ما زالت موجودة فى بعض الدول الرأسمالية مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وهولندا ، وفى دول اشتراكية مثل روسيا ، كما توجد فى إيطاليا واليونان ، وإن لم تعد بالكثافة التى كانت عليها فى بداية مرحلة التصنيع فى النصف الأول من القرن العشرين .

كما تكاد تخلو بعض بلدان أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا واليابان والصين وإسرائيل من وجود هذه الظاهرة ، وذلك لتطور نظامها الاقتصادى والتكنولوجى سواء فى مجال الإنتاج الزراعى أو الصناعى اللذين كانا بمثابة السوق الأساسية الجاذبة والمعززة لعمالة الأطفال .

ومن هنا فإن ظاهرة * عمالة الأطفال تمثل ظاهرة اجتماعية مركبة تتطلب تحليلا اجتماعيا يسعى للكشف عن كونها إفرازا اجتماعيا ناتجا عن خلل فى طبيعة العلاقات بين أنساق المجتمع المختلفة .

عمالة الأطفال .. تفسيرات متعددة :

تنوعت الدراسات المعنية بمجال عمالة الأطفال بحثا عن التفسير لهذه المشكلة بغية طرح الحلول ووضع الاستراتيجيات . ويمكننا استعراض بعض التفسيرات التى طرحتها الدراسات المتنوعة :

١- إن عمالة الطفل توجد فى علاقة عكسية مع التقدم الاقتصادى للمجتمع ، واستغلال الأطفال هو نتيجة من نتائج المواقف المعقدة الناجمة عن قصور التنمية ، ليس فقط فى معظم البلدان النامية وإنما فى بعض البلدان المتقدمة أيضا .

٢- إن فكرة عمل الطفل ترتبط بتقاليد المجتمع واتجاهاته . وبالرغم من تأثير الأسرة على قرار عمل الطفل فإن المسئولية تقع على المجتمع بأكمله ، فظاهرة عمالة الأطفال ليست منعزلة عما يدور فى المجتمع .

٣- تحصر بعض الدراسات أسباب عمل الأطفال فى الفقر ، والرغبة فى مساعدة الأسرة ، والفشل الدراسى دون بديل متاح ، ورغبة الأسرة فى عمل الطفل ، ورغبة الطفل فى الكسب ، وكبديل عن الفراغ .

(*) لمزيد من التفاصيل عن عمالة الأطفال ، راجع كتابنا " عمالة الأطفال فى العالم " تقرير موجز ، منظمة العمل العربية .

٤- إنطلاق بعض الدراسات من فرضية أساسية مؤداها : أن الأطفال يحملون قيمة لأبويهم باعتبارهم استثمارا غير مباشر ، ومصدرا للأمان فى السن المتقدمة ، وباعتبارهم يشاركون فى تحمل العبء مع عائل الأسرة .

٥- إن عمالة الطفل هى إحدى الظواهر الثقافية والاقتصادية والاجتماعية . ومن الواضح أن السبب الرئيسى هو الفقر الذى يدفع الأطفال إلى البحث عن دخل إضافى لتدعيم ميزانية الأسرة .

٦-النقص فى وعى الوالدين بأهمية التعليم ، وبالآثار السيئة للبدء فى العمل فى سن مبكرة ، واعتقادهم بأنه من الأفضل للأطفال تعلم حرفة مفيدة ، كما يعتبر النقص فى المدارس دافعا وراء رغبة الأسرة فى حماية أطفالها من التشرد .

٧- توجد اعتبارات ثقافية تلعب دورا هاما فى مجال تشغيل الأطفال فى بعض المجتمعات .

٨- يتزايد عمل الأطفال بسبب نوعية بعض الأنشطة التى تناسب الأطفال فى رأى صاحب العمل . وقد يكون ذلك بسبب بساطة عملياتها وكثافة إنتاجها .

٩- إن عمالة الأطفال تأتى من الأسر الفقيرة ، التى تنظر إلى أطفالها كمصدر للدخل .

وفى حقيقة الأمر فإن الشكل الظاهر يختلف تبعا لاختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وذلك من حيث مدى الانتشار وأعمار الأطفال العاملين ، وطبيعة الأعمال التى يؤدونها ، ومستوى تعليمهم ، ومحددات عملهم ، وآثار العمل عليهم وعلى أسرهم وعلى المجتمع ككل .

ولا تلغى الخصوصية الحضارية لكل مجتمع أن الأطفال العاملين يشتركون فى الحرمان من بعض أو كل الأنشطة المصاحبة للطفولة وترتبط بها ، علاوة على أن العمل المبكر ، إذا لم يراع مراحل نمو الطفل المختلفة ، فإن آثاره المباشرة وغير المباشرة ستتضح فى المستقبل .

وفى محاولة لتقنين الأسباب التى ساهمت فى ظهور وانتشار ظاهرة عمالة الأطفال نجد أن هذه الأسباب متشعبة ومتنوعة فى كافة أنساق المجتمع .

ومن أهم العوامل التى تساعد على تشغيل الأطفال ما يلى :

١- فقر الآباء ، فقد كانت الضرورة الاقتصادية أقوى حافز دفع بالآباء إلى استغلال أطفالهم فى سن مبكرة للاستعانة بأجورهم فى سد مطالب الحياة . ويتخذ الفقر أشكالا كثيرة منها : زيادة النسل بحيث لا تتناسب هذه الزيادة مع إمكانيات الأسرة ، كذلك تعطل الأب عن العمل لأسباب اقتصادية أو ذاتية كالضعف أو المرض والإصابة وتفاهة الأجور والتقدم فى السن .

٢- إزدياد الثورة الصناعية والتكنولوجية والحاجة إلى أيدى عاملة رخيصة ، مما دفع أرباب الأعمال إلى الاستعانة بالنساء والأطفال وإسناد معظم الأعمال الإنتاجية إليهم ، ولاسيما أن كثيرا من هذه العمليات لا تتطلب جهودا مضنية بعد أن قطع التطور الصناعى الآلى شوطا بعيدا فى التقدم والرقى .

٣- تطور الحياة الاجتماعية ونزول المرأة للعمل . ولما كانت الغالبية العظمى من النساء فى كثير من بلاد العالم عاملات فإن الأطفال إما أن يذهبوا إلى المدارس أو إلى المصانع ، وقد أدت هذه الظاهرة إلى زيادة إقبال الأطفال على دور

الصناعة وسوء استغلالهم فى هذه السن المبكرة لاسيما أطفال الأسر الفقيرة .

٤- عدم رعاية الدولة لشئون الطفولة وإهمالها فى الرقابة على توصيل الخدمات الاجتماعية اللازمة للأطفال إلى أصحابها مما يؤدى بالأسر رقيقة الحال إلى القذف بهم فى ميدان العمل .

٥- بالرغم من أن جميع التشريعات ، التى وضعت لتنظيم تشغيل الأطفال ، تهدف كلها إلى حمايتهم من حيث تحديد السن ، ونوع العمل وطبيعته وعدد ساعاته ، بيد أن هذه التشريعات لم تنفذ تنفيذا صحيحا .

وإذا نظرنا إلى العديد من الدراسات الحديثة ، العربية والأجنبية ، التى تناولت ترتيب الأسباب المؤدية لعمالة الأطفال نجد أن هذه الأسباب قد تنوعت من اقتصادية لتعليمية لثقافية لاجتماعية لقانونية . ولم يحدث اختلاف كبير بين تلك الدراسات فى ترتيب هذه الأسباب من حيث المهم فالأكثر أهمية ، وذلك من وجهة نظر كل دراسة ، ووفقا لكل مجتمع وسياقه المجتمعى . إلا أنه يمكن تصنيف الأسباب إلى أربع مجموعات من الأسباب منها ما هو اقتصادى ، ومنها ما هو تعليمى ، ومنها ما هو اجتماعى ثقافى ، ومنها ما هو قانونى :

*** الأسباب الاقتصادية :**

نجد أن النسق الاقتصادى ، بما يحمله من سمات فى قطاع الأعمال غير الرسمية ، يمثل عامل جذب قوى للطفل للانضمام إلى سوق العمل ، وتتمثل هذه السمات فى النقاط التالية :

١- سهولة الانضمام إليه بعيدا عن نظر القانون وبعيدا عن نظام التعاقد مع

أصحاب الأعمال .

٢- لا يتحتم على الطفل ، الذى ينضم إلى قطاع الأعمال غير الرسمية ، أن يكون حاصلا على قدر كبير من المهارات الفنية .

٣- أن الأطفال ، كقوى عاملة ، ليست لديهم القوة ولا القدرة للمطالبة برفع الظلم الواقع عليهم .

وهكذا فإن الطفل يخرج من المنزل للعمل بالخارج فى حالة ما إذا كان العائد من عمل الطفل يوفر على والديه تكلفة تربيته ، وفى الوقت نفسه يمكنه من إدخال عائد جيد يرضى والديه .

*** الأسباب التعليمية :**

يعانى النسق التعليمى فى المجتمع العربى من مشكلات داخلية عديدة تتعلق بعملية استيعاب الطلاب ، بل ومشكلة الحفاظ على استمرارهؤلاء الطلاب فى التعليم بالإضافة إلى كم المشكلات المرتبطة بالإمكانيات المادية وطبيعة المناهج المقدمة للتلاميذ ، بل وارتباط النسق التعليمى باحتياجات سوق العمل .

*** الأسباب الاجتماعية :**

يشتمل النسق الاجتماعى على عدد من العلاقات الاجتماعية المعقدة والمتشابكة ، حيث يدخل فيها الطفل كأحد الأطراف الهامة فى تلك العلاقة الخاصة حينما يمثل الطفل لدى الأسر الفقيرة عونا لها على تحمل مشقات الحياة الاقتصادية .

ويحتوى النسق الاجتماعى على مجموعة من القيم والعلاقات التى تدفع بالطفل ،

الذى يعانى من ظروف خاصة اقتصادية واجتماعية وشخصية ، إلى الالتحاق بالعمل سواء ترك التعليم أو استمر فيه بجوار العمل . ومن هنا فإن إطار القيم الاجتماعية يتدخل فى تحديد آراء كل من الأب والأم ، وقد يشاركهما الإبن أو الإبنة العاملة حول تقبل عمالة الطفل من عدمه ، فهذه القيم تحدد صور العمالة فى أذهان أبناء المجتمع الواحد والمنتمين لنفس الطبقة التى يخرج منها أطفال للعمل .

*** الأسباب القانونية :**

لا يعترف النسق القانونى بوجود أطفال يعملون تحت سن (١٢) عاما بل إنه يتجه بنصوصه وتشريعاته إلى حماية الطفل العامل من سن (١٢) - (١٥) عاما ، فلا يعمل فى الأعمال الشاقة أو التى تستوجب أعمالا ليلية وتمنع تماما عمل الأطفال تحت سن (١٢) عاما .

إلا أنه من الناحية العملية نجد أن هذه النصوص القانونية لا تخضع للتنفيذ من الناحية العملية ، ونظام التفتيش غير قادر على رصد المخالفات القانونية الواقعة فى حق الأطفال العاملين .

عمالة الأطفال .. وأساليب المواجهة :

إن عمالة الأطفال ظاهرة نتاج ظروف مجتمعية ، لذا فإن المجتمع هو المسئول أيضا بكافة أنساقه لمواجهة الظاهرة والتعامل معها ، لا على أنها شر خالص وإنما على أنها ظاهرة لها أهميتها وتقوم بدور فعال أيضا للعديد من الانساق فى المجتمع. لذا فإن الظاهرة تحتاج إلى تكامل من نوع خاص يتوافق وطبيعة الظاهرة المركبة ،

وهذا يتطلب تضامنا وتعاونا على جميع المستويات .

ومن هذه الأدوار لمواجهة الظاهرة :

(١) دور المنظمات الدولية Inernational Organizations :

- منظمة العمل الدولية I.L.O : وهى منظمة مهمتها الدفاع عن حقوق الأطفال وشباب العاملين من الظروف غير العادلة للعمل وذلك من خلال عقد الاتفاقيات والمؤتمرات وإصدار المعايير التى تحقق هذه العدالة .

- منظمة الأمم المتحدة U.N : وهى منظمة تهتم فى أحد أهم جوانبها بعمالة الأطفال ، ظروفها والقوانين التى تحكمها ، والمعلومات المتوافرة عنها . وكان الحافز على الاهتمام بهذه الظاهرة هو الاهتمام الذى أولته منظمة العمل الدولية لتلك الظاهرة .

- صندوق رعاية الطفولة التابع لمنظمة الأمم المتحدة UNICEF : وهى أحد روافد منظمة الأمم المتحدة وتم تأسيسها عام ١٩٤٦ لتكون المنظمة المسئولة بالدرجة الأولى عن حماية حياة الأطفال بوجه عام والعمل على تنميتهم التنمية السليمة .

- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة UNESCO : وهى أيضا أحد روافد منظمة الأمم المتحدة . إلا أن هذه المنظمة تهتم بالدرجة الأولى بالحالة التعليمية فى المجتمعات حيث تهدف إلى مساعدة تلك المجتمعات لتطوير التعليم الأساسى والثانوى لديها لأنها تعتبر أن العملية التعليمية ترتبط بعلاقة وثيقة بظاهرة عمالة الأطفال .

- منظمة الصحة العالمية WHO : وقد مارست هذه المنظمة نشاطها فى مواجهة ظاهرة عمالة الأطفال عام ١٩٨٠ حيث تعمل على رسم سياسات وبرامج فى المناطق التى تنتشر فيها عمالة الأطفال لحماية الجوانب الصحية للطفل العامل فى محاولة لتنمية وعى الأفراد والجماعات المنضمين لسوق العمل بالآثار الصحية المترتبة على عمالة الأطفال وكيفية مواجهتها بأساليب فعالة .

(٢) الجهود العربية فى رعاية الطفولة :

- نظمت الجامعة العربية مؤتمرها الأول عن الطفل العربى عام ١٩٨٠ وأعقب ذلك إعلان ميثاق حقوق الطفل العربى .
- عقدت الجامعة العربية فى عام ١٩٨٦ مؤتمر الطفل العربى والتنمية وكانت من أهم توصياته إنشاء المجلس العربى للطفولة والتنمية . وبدأت أمانة هذا المجلس تمارس نشاطها الفعلى مع بداية يناير / كانون الثانى ١٩٨٨ وذلك فى مدينة القاهرة التى أختيرت مقرا رئيسيا للمجلس الذى يهدف إلى تحديد حاجات الطفل العربى الراهنة والمستقبلية ، وتوعية الأسرة والرأى العام بمشكلات الطفولة العربية ، وصياغة المشروعات والبرامج والأنشطة التجديدية فى مجال تنمية الطفولة العربية ، والمساهمة فى رفع كفاءة العاملين فى مجال الطفولة .
- نشطت منظمة العمل العربية فى مجال حماية الطفل من خلال الاهتمام بالأسرة الحاضنة الطبيعية للطفل ، والأمومة باعتبارها المعلم والمربى الأول فى حياة الطفل . ومن ثم حماية الطفل فى العمل والتى يجب أن ينظر إليها كحالة استثنائية وإحاطتها بالتنظيم الشديد المقيد لها إلى أن يتم معالجة الأسباب

والدوافع المؤدية لها .

وقد صدر عن منظمة العمل العربية حتى عام ٢٠٠١ (١٩) اتفاقية عمل عربية و(٨) توصيات عمل عربية . جمعيها تتضمن أحكاما تتعلق بالطفل والأسرة ، وأفردت اتفاقية خاصة لعمل الأطفال هى الاتفاقية العربية رقم (١٨) لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث .

واهتمت اتفاقيات العمل العربية بتنظيم تشغيل صغار السن وتحديد المراحل العمرية التى يجوز فيها تشغيلهم .. وقد نصت تلك الاتفاقيات على الارتفاع بهذه السن مع زيادة الحماية من المخاطر ومشقة العمل وتوفير ضمانات الرعاية الطبية الدورية وتحديد ساعات العمل التى يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم .

* * *

التحدى الرابع

الاستثمار والتكنولوجيا

رغم الجهود التنموية التى بذلت فى المنطقة العربية على مدى ربع قرن ، ورغم الموارد التى خصصت للتنمية خلال تلك الفترة ، إلا أن محصلة هذه الجهود والناتج التنموى لها ، لاتزال تعد متواضعة إذا قيست بحجم وطبيعة التحديات التنموية ، وإذا قورنت بأداء التنمية للدول التى تتصدر هذا السباق عالميا .

ففى الأعوام العشرة الممتدة من منتصف الثمانينيات إلى النصف الأول من التسعينيات تقريبا ، انخفض الدخل السنوى الحقيقى للفرد بشكل منظم فى الدول العربية بمعدل (٢٪) سنويا ، وانخفض معدل الزيادة فى الناتج المحلى الإجمالى إلى حوالى (١٪) سنويا .

كذلك سجلت الإنتاجية الحقيقية للاقتصادات العربية خلال فترة الأعوام الثلاثين الماضية انخفاضا منتظما بلغ (٢,٠٪) كمتوسط سنوى خلال تلك الفترة . أما إنتاجية العمل وإنتاجية رأس المال فلم تشهد ازديادا يعادل ما تم ضخه فى الاقتصادات العربية من أموال واستثمارات ، كما أن إنتاجية العمل من الموارد البشرية فى الاقتصادات العربية لم تتحسن بما يتواءم أو يعادل ما ضخ من استثمارات فى التعليم وفى التدريب .

ويشير هذا التباين والتناقض إلى وجود فجوة أو حلقة مفقودة ، لابد من

تفسيرها، ولا بد من التعامل معها ، ألا وهى أن الاستثمارات التى تمت ، وخاصة فيما يتعلق بالاستثمار البشرى ، لم تكن موجهة توجيها صحيحا يلتقى مع الاحتياجات الفعلية الحقيقية ، كما أن جودة هذه الاستثمارات قد عجزت عن تحقيق أى تحسين فى مخرجات العنصر البشرى ، وفى الإنتاجية الحقيقية .

ومن ثم كان الطريق الصحيح هو المدخل إلى التكنولوجيا وثورة المعلومات كمحاولة للاستثمار فى البشر ، ومن ثم العبور إلى آفاق العصر ...

الاستثمار والتكنولوجيا ، وآفاق العصر وتحدياته :

إن ما نعيشه اليوم هو نقلة حضارية بشرية لم يشهدها العالم من قبل ، وتشبه إلى حد كبير الانتقال من الحضارة الزراعية إلى حضارة الصناعة . ونحن ننتقل الآن من حضارة الصناعة إلى حضارة المعلومات – إذا جاز القول – . ولنا أن نتصور الصورة التى سيكون عليها العالم بعد خمسين عاما من الآن ، حيث نسمع كل يوم عن ابتكارات وتكنولوجيات جديدة .

فمع هذا القرن يتشكل لدينا نوع جديد من الوعى ، هو الوعى الكونى (العولمة)، والذى يتجاوز فى آثاره الوعى الاجتماعى والطبقى . نشعر أن العالم الذى صنعنا وشكل حواسنا قد انقضى ، وأننا ننطلق إلى عالم جديد صنعناه بأنفسنا وخيالنا ، عالم لانملك سوى قدرة قليلة على تفهمه . لقد أبدع القرن * العشرون إبداعات فاقت إجمالى ما تم إبداعه فى التسعة عشر قرنا الماضية ، وذلك لأنه قام على أسس

(*) نتذكر فى أول القرن العشرين اختراع توماس أديسون المصباح الكهربى ، والفوتوغراف ، والتليفون . والطريف أنه لما عرض تطبيق اختراع المصباح الكهربى على الكونجرس الأمريكى ، وأحيل إلى لجنة لتقييمه ، إعترضت اللجنة على متطلبات هذا التطبيق من حفر فى الشوارع لمد أسلاك الكهرباء وتشويه شكل القصور .

ومبادئ علمية سليمة وليس على فلسفات لبطليموس وأرسطو ، وغيرهما ، بل على حقائق مادية تتمثل فى الطائرات والصواريخ .

أما القرن * الواحد والعشرون فهو عصر التكنولوجيا والمعلومات ومن ثم رفع شعار « *السرعة والابتكار* » كبديل « *للتكرار والنمطية الثابتة* » .

التكنولوجيا ... المفاهيم المتعددة :

حظى عدد من المفاهيم المرتبطة بالتكنولوجيا باستخدام واسع ، فقد أصبح يستخدمها الجميع ، العامة والمتخصصون ، بغير فهم عميق لمحتواها ومدلولها . وتشير كلمة " تكنولوجيا " Technology فى مجال التصنيع إلى تقنية Technifi-cation وسائل الإنتاج أى جعلها فنية (تكنولوجية) سواء فى مجال الزراعة أو وسائل الإتصال والخدمات العامة أيضاً .

وقد حاز مصطلح التكنولوجيا الملائمة Appropriate Technology على استخدام واسع النطاق فى المجتمعات النامية ، وهى تكنولوجيا مصممة فى ضوء عدد من الاعتبارات المحلية ، كأن تكون مثلا أكثر تكثيفا فى العمالة ، وأقل كثافة فى رأس المال عن تلك التكنولوجيات التى يجرى تصميمها للدول الصناعية المتقدمة .

ويرتبط المفهوم السابق بمصطلح آخر وهو التكنولوجيا البديلة ، والذى يعنى الاقتصاد فى استخدام الموارد غير المتجددة ، مع حد أدنى من العبث بالبيئة وصولا إلى أقصى حد من الكفاية الذاتية للوحدة المنتجة / المستهلكة .

(*) ظهور (بل جيتس) Gatesعلى ساحات القرن الواحد والعشرين كأحد أقطاب التكنولوجيا المتقدمة فى العالم ، وأغنى أغنياء العالم ، ومدير شركة مايكروسوفت ومخترع برنامج (أكسبلورد) .

*** سوء فهمنا وإستخدامنا للتكنولوجيا :**

إن نظرتنا إلى الكلمة المضطهدة سيئة الاستخدام ؛ التكنولوجيا . فقد نظرت اليها بلاد عربية كثيرة على أنها بضاعة يمكن استيرادها والإفادة المباشرة منها ، دون أن يسبق هذه الإفادة ويواكبها ويظل قائما وإياها ؛ تكوين الأطقم الفنية اللازمة لتحقيق الفائدة المرجوة . وكانت النتيجة أننا استوردنا منتجات التكنولوجيا دون طرائق البحث التى دفعت بها إلى الوجود ، ودون أن نزرع فى أرضنا العربية البذور اللازمة كى نحصل على طرائق البحث . ومن ثم استوردنا آلات وأدوات بالغة الدقة والتعقيد ، وأسأنا استخدامها ، بل إن بعضها ترك فى الموانئ أو فى عراء الصحراء ليصدأ ويتلف ، وبعضها الآخر استخدمه من لم يؤهل لاستعماله التأهيل الكافى ، فتلفت الأجهزة قبل أن تبلغ عمرها الافتراضى .

وهناك أيضا مفهوم التكنولوجيا الوسيطة الذى أسسه شوماكر عام ١٩٧٣ ، وهو مفهوم يشير إلى تكنولوجيا وسط بين النمط الغربى القائم على كثافة رأس المال والنمط التقليدى . ويسعى مجال التكنولوجيا الوسيطة إلى تطوير ونشر تكنولوجيا تحتل موقعا وسطا بين التكنولوجيا الغربية التى تعتمد على كثافة رأس المال والتكنولوجيا المحلية .

وأخيرا هناك عدد من المصطلحات التي ارتبطت بخصائص العصر الجديد الذى يواكب التكنولوجيا المتطورة فى مجالات تكنولوجيا الاتصال ، وتكنولوجيا المعلومات ، والتكنولوجيا الوراثية والبيولوجية .

* **التقدم التكنولوجي** Technological Progress :

يعكس التقدم التكنولوجي التقدم في طرق الصناعة ذاتها ، وعلى وجه التحديد يقصد به تحول الوسائل الفنية للوصول إلى غايات تحدد طبيعة هذه الوسائل وتتحكم فيها .

ولاشك أن كل اكتشاف جديد في ميدان الصناعة والعمل يساعد على تغيير القيم، والمشكلة كما يقول جورج فريدمان George Friedman هي أنه لايحق لنا أن نتكلم عن التقدم التكنولوجي الذي سنستخدمه والقيم التي ننوي تطبيقها ، فلنا أن نتساءل مثلا هل ننظر إلى التقدم التكنولوجي من ناحية الثروة أو من ناحية القوة أو العاطفة، وتبعا لوجهة النظر التي سيتم تبنيها ستتغير الإجابة على هذا السؤال لأن تعريف التقدم التكنولوجي سيكون مختلفا هو الآخر .

ولاجدال في أن دراسة التقدم التكنولوجي ونتائجه بالنسبة للإنسان والمجتمع والمؤسسات الصناعية وطرق المعيشة ، قد أخذت مكانا مرموقاً في تطور المجتمعات في وقتنا الحاضر .

ومن ثم يجب علينا أولاً دراسة مشكلة التقدم التكنولوجي بكل حذافيرها . وفي الواقع يجب أن نصحح الأوضاع الاجتماعية في المجتمع العربي ، لأن التقدم التكنولوجي لابد وأن يؤثر في القيم التي يخدمها . وقد أوضح فرانكيل Frankel أن التقدم التكنولوجي ليس مجرد تعديل Modification في فرع من فروع المعرفة ، ولكنه في نمط الحياة المتغير وفي البناء الاجتماعي العربي بشكل عام ، وأن التغيرات في عمليات الإنتاج يتبعها تغييرات في العلاقات الاجتماعية بين المهتمين بعمليات

الإنتاج . وبهذه الطريقة فإن هذه التغييرات تؤثر فى كل نواحى المجتمع العربى المعاصر .

إن مشكلة التقدم التكنولوجى هى مشكلة الحضارة التى ينتمى اليها ، وهذه الحضارة أو المدنية هى بمنتهى البساطة مراكز النشاط . وإذا كان علينا أن نقيم التأثير الاجتماعى للتقدم التكنولوجى ، وأن نبين أهميته فيجب علينا أن نبحث عن طبيعة وجود الإنسان الحديث فى الوطن العربى . إن المشكلة ليست مجرد تفضيل شئ على آخر ، أو تكوين أحكام تقوم على وجهة نظر معينة ، ولكنها تقوم على التحليل الموضوعى لحضارتنا العربية لكى نبين أهميتها ، ولكن كيف يمكن أن نقوم بذلك ؟

*** العولمة .... والتكنولوجيا :**

برزت العولمة بشكل واضح خلال عقد التسعينيات من القرن الماضى وأصبحت القوة الرئيسية التى تقود البشرية إلى متطلبات القرن الواحد والعشرين ، بل وأصبحت معظم التحولات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية التى يشهدها العالم إما سبب من أسباب العولمة أو نتيجة من نتائجها متعددة الآثار . وهذا مادعا بعض العلماء – على حد قول ميك فيذرستون وآخرين – أصبحت العولمة الإطار المرجعى لكل الدراسات الاجتماعية والإنسانية . وبطبيعة الحال استمدت العولمة حيويتها وتسارعها من الثورة العلمية والتكنولوجية الراهنة .

وترتبط ولادة العولمة أشد الارتباط بالثورة العلمية والمعلوماتية الجديدة والتى تكتسح العالم منذ بداية التسعينيات . هذه الثورة هى أحد أهم معالم اللحظة

الحضارية الراهنة وهى القوة السياسية .

لقد أصبحت العولمة ممكنة بسبب هذه الثورة التى أسست لعالم التسعينيات من القرن العشرين ، ولمعظم التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتلاحقة . إن الثورة والقدرة العلمية والتكنولوجية وممارستها الحديثة هى التى جعلت العالم أكثر اندماجا ، وهى التى سهلت حركة الأفراد ورأس المال والسلع والمعلومات والخدمات ، وهى التى جعلت المسافات تتقلص، والزمان والمكان ينكمش ، وهى التى جعلت التحولات سريعة ومذهلة فى سرعتها ، وهى التى ساهمت فى إنتقال المفاهيم والقناعات والمفردات والأذواق فيما بين الثقافات والحضارات ، وهى التى جعلت العولمة التكنولوجية والثقافية ممكنة ، وهى التى نقلت العالم من مرحلة الحداثة إلى مرحلة ما بعد الحداثة ، وبالتالى الدخول إلى عصر العولمة . كل ذلك أصبح ممكنا خلال عقد التسعينيات من القرن الماضى بسبب المستجدات التكنولوجية والتطورات المعلوماتية .

لقد تزامن الحديث عن العولمة مع بروز مجموعة من الظواهر الحياتية والتطورات والممارسات التكنولوجية والعلمية والمستجدات الفكرية ، والتى تدفع فى إتجاه زيادة ترابط العالم وتقاربه وإنكماشه ، الأمر الذى يعنى إلغاء الحدود والفواصل بين الأفراد والمجتمعات والثقافات والدول ، ويؤكد أن البشرية دخلت مرحلة جديدة أهم صفاتها المميزة قيام اقتصاد عالمى بلا حدود ، وقائم على الدور المحورى للشركات عابرة الجنسيات وعلى الحرية الكاملة لانتقال السلع والخدمات والمعلومات ورأس المال فى ظل التنافس العالمى بغير قيود . ويفترض التنافس العالمى أن كافة الدول غنيها وفقيرها ستكون على قدم المساواة .

ومن هنا ينبغى أن تلتفت جميع الدول العربية لأهمية الارتقاء إلى مستوى المنافسة العالمية .

التكنولوجيا ... أدواتها والميادين الجديدة التنافسية :

كان دخول الحاسب الإلكترونى إلى حيز الاستخدام الفعلى فى عام ١٩٤٦ متمثلا فى حاسب يونيفاك الذى كان بداية متواضعة للغاية ، حيث قفز العالم وتطور خلال الخمسين عاما الماضية ، وتفجرت ثورة المعلومات ووضعت أمام البشرية أدوات ووسائل جديدة يمكن إيجاز أهمها فيما يلى :

(١) النظم الخبيرة Expert Systems :

هى عبارة عن برامج متطورة صممت خصيصا لتقوم بعمل الخبراء فى مجال معين ، أى من الممكن استشارته عند القيام بعمل فى المجال الذى ينتمى إليه هذا النظام . ويعرف كذلك بالنظام المبنى على المعرفة . ويتكون النظام الخبير من قاعدة معرفة Knowledge Base تتكون من حقائق Facts عن مجال معين وقواعد بحثية Rules تحدد كيفية استخدام تلك القواعد .

والنظم الخبيرة صممت لتساعد الخبراء وليس للاستغناء عنهم ، وقد أثبتت أهميتها فى مجالات عديدة كالطب والجيولوجيا والكيمياء وذلك بالإضافة إلى دورها فى قطاع الأعمال .

(٢) نظم الذكاء الصناعى Artificial Intelligence :

وهى أحد علوم الحاسب الفرعية التى تهتم بإنشاء برامج ومكونات مادية قادرة

على محاكاة السلوك البشرى . وعلم الذكاء الاصطناعى يهدف إلى محاكاة بعض عمليات الإدراك والاستنساخ المنطقى التى يجيدها الإنسان ، وذلك باستخدام التقنيات الجديدة بما يحقق للحاسب إنجاز العديد من المهام الصعبة والمعقدة والتى كان يقتصر أداؤها على الإنسان .

(٣) نظم التدريب باستخدام الوسائط المتعددة والواقع التخيلى
: Multi Media & Virtual Reality Aids

(أ) الوسائط المتعددة :

وهى عبارة عن نظم وتطبيقات متطورة تستخدم كافة وسائل التأثير (صوت ، صورة ، حركة) لتركيز المعلومات مع إمكانية إضافة استخدام الأساليب التفاعلية . Interactive

(ب) الواقع التخيلى :

يقصد بها النظم والتطبيقات التى يتم تطويرها والتعامل معها من خلال معدات خاصة تحدث تأثيرا مماثلا للتأثيرات الحقيقية التى يشعر بها الإنسان عند ممارسة العمل العضلى . وتمثل تطبيقات هذا المجال ثورة غير تقليدية فى أساليب التدريب ورفع كفاءة القوى البشرية العاملة .

(٤) شبكة الإنترنت :

آخر أدوات وآلات هذا العالم الجديد هى شبكة الإنترنت ، التى بدأت داخل دواوين وزارة الدفاع الأمريكية فى عام ١٩٦٩ كفكرة لربط الحاسبات الخاصة

بوزارة الدفاع بطريقة تضمن لهذه الحاسبات القدرة على الاستمرار فى الاتصال فى حالة تعرض جزء منها للتدمير .

وتطورت هذه الفكرة وخرجت عن الإطار المرسوم لها وإمتدت وتشعبت ، وأصبحت اليوم أكبر شبكة فى تاريخ البشرية تربط بين أكثر من (١٠) ملايين حاسب فى أكثر من (١٥٠) دولة ويستخدمها أكثر من مليون مستخدم فى المجالات البحثية والحكومية وقطاعات الأعمال والتجارة . وبعد أن كانت هذه الآلية قاصرة على مجرد تبادل الرسائل الإلكترونية أو تبادل ملفات الحاسبات ، فإنها أصبحت اليوم مرآة للعالم وملعبا جديدا للتنافس الحضارى بين الأمم ، وتحولت حروف www لتصبح سمة لبداية القرن الواحد والعشرين .

لقد أفرز الإنترنت العديد من الأفكار غير التقليدية التى جعلت من هذه الشبكة إحدى آليات نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين .

هذه الأفكار الجديدة بدأ تطبيقها ، وأعتقد أنها سوف تعيد صياغة أسس وأساليب العمل التى اعتادتها البشرية خلال رحلتها الطويلة ، كما أنها ولدت ميادين جديدة وأساليب جديدة للعمل يمكن إيجاز أهمها فيمايلى :

(أ) التجارة الإلكترونية Electronic Commerce:

مع الانتشار السريع لشبكة المعلومات الدولية وعناصر التكنولوجيا الأخرى ، أصبحت التجارة الإلكترونية الطريق الجديد لعقد الصفقات والقيام بالأعمال التجارية.

ويشمل مفهوم التجارة الإلكترونية أى نوع من أشكال التعاملات التجارية التى

تتم إلكترونيا عبر شبكة المعلومات الدولية ، وتتم هذه التعاملات بين الشركات بعضها البعض ، وبين الشركات وعملائها أو بين الشركات والإدارات المحلية .

وباستخدام هذا البعد الجديد للتجارة يمكن تحقيق ثلاث غايات رئيسية تتمثل فى :

- تحقيق الكفاءة Efficiency من خلال خفض التكاليف .
- تحقيق الفعالية Effectiveness من خلال توسيع نطاق السوق المحتملة ومقابلة احتياجات العملاء.
- الابتكار Innovation وتحسين نوعية المنتج .

هذا وقد أصبحت التجارة عبر شبكة المعلومات الدولية Internet واقعا لايمكن أن تتجاهله كل من الشركات والدول .

(ب) تطوير التصنيع Advanced Manufacturing:

من بين المزايا التى توفرها شبكة المعلومات الدولية العمل على تطوير تكنولوجيا التصنيع باستخدام الكمبيوتر ذو الأداء المرتفع فى التصميم ، والإنتاج ، والتخطيط ، ومراقبة الجودة ، و التسويق والخدمات (ماقبل ومابعد البيع المقدمة للعملاء) .

بالإضافة إلى ذلك يمكن للشركات أن تتوحد معاً من خلال شبكة المعلومات الدولية لتصنيع سلعة واحدة . ويتطلب هذا الأسلوب الحديث فى التصنيع ، تكيف الخدمات المعلوماتية التى يحتاجها كل منها سريعا ، والتى من بينها مراقبة المخزون، وبرنامج العمل ، وتسليم المنتج .

(جـ) التعليم عن بعد Distant Learning :

عبر شبكة المعلومات الدولية تتحقق إمكانية تنامى قدرات مورد أساسى ورئيسى لتقدم الأمم ، هو التعليم والتدريب عن بعد ، وإتاحة نظم تعليمية تخص كافة المستويات فى الأحوال المختلفة . وتتضمن مجالات العمل هنا الاختراعات ، والمشروعات كثيفة تكنولوجيا الاتصالات ، واستخدام الكمبيوتر لتحسين كفاءة التعليم والتدريب .

ومن خلال شبكة المعلومات الدولية أصبح من الممكن إلقاء المحاضرات على الطلبة والدارسين ، ومتابعة المؤتمرات فى كل مكان من أطراف العالم فى الوقت نفسه ، وبدون الحاجة إلى التواجد المكانى .

(د) العمل عن بعد Tele working:

ويقصد بهذا الأسلوب قيام العامل بتنفيذ أعماله من مكان تواجده بغض النظر عن المكان . ولقد بدأ فعلاً تنفيذ ذلك فى العديد من الدول والشركات . فعلى سبيل المثال فإن شركة IBM فى أوروبا أقامت مبنى للعاملين بها يستوعب ثلث عدد العاملين فقط وباقى الثلثين يعملون من بيوتهم .

كما أن الخدمات البنكية وشركات التأمين ومؤسسات الأموال أصبحت تعتمد فى المقام الأول على استخدام العمل عن بعد .

والكلمة التى يجب أن تقال فى هذا الموضوع :

« إن ثروتنا البشرية تحتاج إلى إعادة تشكيل ، وإعادة تأهيل حتى تستطيع أن

تبقى وتنافس فى سوق العمل العالمية » .

(هـ) الإنترانت Interanet :

هى تكامل وارتباط واتصال نظم المعلومات الداخلية فى مؤسسة / قطاع / دولة / منظمة باستخدام التكنولوجيات التى أفرزتها شبكة الإنترنت ، والتى تتمثل فى الخدمات المتشابكة Web Services وبرتوكول الاتصالات المفتوح والمستقل عن الأجهزة TCP/ IP وأسلوب العرض المعتمد على القفز بين الموضوعات مع تجانس استخدام المؤثرات الحسية ويمكن النظر إلى الإنترنت على أنها :

- **وسيلة** ربط كافة مصادر المعلومات داخل المؤسسة سويا .
- **وسيلة** لبناء منظمة حديثة وذكية .
- **وسيلة** اتصال متكاملة تحقق مبدأ : اتصل ولاتنتقل .
- **وسيلة** للعمل الجماعي والتعاون بين وحدات المؤسسة .
- **وسيلة** لزيادة الإنتاجية بالنسبة للأعمال الإدارية .

الثورة التكنولوجية الحديثة وتأثيراتها :

يسمى العصر الذى نعيش فيه بعصر المعلومات ، حيث أخذت المعرفة والمعلومات بعدا جديدا لم تشهده الإنسانية من قبل . ويتميز عصر المعلومات بالتراكم الهائل للمعلومات بمعدلات فلكية ، مما يؤكد أننا نشهد تحولا لايقل عن التحول الذى أحدثته الثورة الصناعية فى القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر .

ولعل من أبرز تأثيرات الثورة التكنولوجية الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات هو تأثيرها البارز على قوة العمل فى المجتمع الدولى بوجه عام ، والمجتمع العربى بوجه خاص . إذ يرى بعض المحللين أن تكنولوجيا المعلومات قد أنهت إلى غير رجعة العمل كما نعرفه اليوم ، إذ يعتقدون أن نسبة كبيرة من العمال في مجتمعات مابعد الصناعة سيحل محلهم أجهزة الروبوت (الإنسان الآلى) والحاسب الآلى ، بينما يرى البعض الآخر أن هناك أعدادا كبيرة من الوظائف لايمكن أن يحل فيها الروبوت محل الإنسان ، وأن الوظائف فى تكنولوجيا المعلومات آخذة فى الازدياد بمعدل سريع ، كما لاتزال غير معروفة أى فكرة عن الوظائف التى ستتولد فى صناعات الهندسة الجينية التى ستظهر خلال الجيل القادم .

(أ) تأثير التكنولوجيا على الفرد والمجتمع :

إن تكنولوجيا المعلومات هى مورد قومى فى هذا العصر تتجلى أهميته كأداة للتنظيم والإدارة ، ويمكن أن تكون عاملا حاسما فى الجهود التى تبذل للتغلب على المشكلات القومية . والحاسبات والاتصالات البعيدة وتكنولوجيا المعلومات تنتشر الآن لتغطى جميع مجالات ونشاطات الحياة تقريبا .

ويرى المتخصصون أن تأثير تكنولوجيا المعلومات على المجتمع ذو شقين – سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات – شق ذو نتائج إيجابية ، وشق آخر ذو نتائج سلبية ، أما بالنسبة للنتائج الإيجابية لتأثير تكنولوجيا المعلومات فأهمها مايأتى :

١- الزيادة فى حجم المعلومات المتبادلة والاتصالات .

٢- دعم وتعزيز القدرة على الاتصالات من أجل الحوار فيما بين الأفراد والجماعات، وفى المؤتمرات عن طريق الاتصالات البعيدة وتطبيقات وسائط التكنولوجيا .

٣- إمكانية استخدام المستفيدين بأدوات تكنولوجيا المعلومات المختلفة . وتقليل الصعوبات وتكلفة البحوث عن طريق المعرفة وممارسة المهنة والسعى من أجل التنمية الشخصية .

وبالنسبة للنتائج السلبية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات فربما يستتبعه بعض المخاطر مثل الوفرة الكبيرة فى المعلومات ، أو انتهاك الحرية الشخصية للأفراد ، والتلاعب فى الوسائط والوسائل التكنولوجية عند محاولة التحكم فى المعلومات والتأثير فى الرأى العام ، وإستخدام التكنولوجيا لأغراض إجرامية (بث الفيروسات الضارة عبر الكمبيوتر مثلا) إضافة إلى سرقة الأسرار العلمية والمعلومات التجارية، والترويج للميول الإباحية ، وبث المعتقدات الضارة ، مما يؤثر على الأمن الاقتصادى والاجتماعى .

هذا التقدم والتطور الذى حدث ومازال يحدث فى ميدان تكنولوجيا المعلومات وخدماتها ، جعل العديد من العاملين فى هذا المجال يطلق على هذه المرحلة من الزمن (عصر المعلومات) ويرون أن مجتمع المعلومات Information Society هو المجتمع البديل الذى سيأخذ مكان المجتمع الصناعى الذى بدأ منذ حوالى ثلاثة قرون ، وغطى معظم القرن العشرين وتسود العالم الآن موجة عارمة من الاهتمام المتصاعد بالتجارة الإلكترونية كأحد روافد ثورة المعلومات .

(ب) تأثيرات الإنترنت على الحياة الاجتماعية :

إهتم بعض العلماء بدراسة تأثير الإنترنت على حياة الناس ، وأوضحت دراسة نشرتها جامعة Carneige Nillon أن مستخدمى الإنترنت يصابون بالوحدة والانعزال عن المجتمع ، وأنه كلما زاد استخدام الأشخاص للإنترنت كلما زادت

العزلة بينهم وبين المجتمع .

ولاشك أن للإنترنت مزاياه المتعددة وفوائده الكثيرة ، لكنه كذلك يخلق مشكلات اجتماعية مثل زيادة تهميش المجتمعات النامية اقتصاديا واجتماعيا ، علاوة على الوحدة والانعزال الاجتماعي ، كما يعتبر تهديدا للخصوصيات الثقافية . ويزيد أيضا نتيجة تقليل العمالة عن طريق استخدامه إلى زيادة حدة مشكلة البطالة .

(جـ) الآثار السلبية للتكنولوجيا المعاصرة :

*** التلوث الصناعي :**

يمثل الاتجاه نحو التصنيع والتكنولوجيا الحديثة إحدى المشكلات الرئيسية للبيئات الحضرية من حيث التلوث ، وفي مجتمعات الخليج يزداد التلوث من النفط وهو مايسمى بالموت الأسود Black Death الذي ينتج من خلال تصنيع النفط وتجارته عبر البحار والمحيطات ، كما أن الملوثات من النفايات الصناعية أصبحت بدورها مصدرا للتلوث النهري والذي يؤثر بدوره على الثروة السمكية .

*** تهديد خصوصية الإنسان العربي :**

كلما ازداد التقدم التكنولوجي في حياتنا ، كلما ازداد إيماننا بقدرات العلم ، وكلما فقدنا شيئا من خصوصيتنا . وهذه هي الحقيقة التي يجب أن يستوعبها الإنسان المعاصر .

فهذه هي ضريبة تقدمه التكنولوجي ، لذلك يقول روجر بنجهام Bingham « لقد قتلت التكنولوجيا خصوصية الإنسان » .

* * *

التحدى الخامس

الإيدز مرض القرن العشرين وتحدى القرن الحادى والعشرين

شخص واحد من كل خمسة من سكان العالم يعانى من مرض ما . خُمس البشرية ملتهب بشكل أو بآخر. كانت الأمراض الجنسية من أكثر الأمراض تهديدا لصحة الإنسان وبالتالى لتطوره الاجتماعى والاقتصادى فانضم إليها " الإيدز " الذى أصبح سمة من سمات القرن العشرين .

لقد أصبح الإيدز * لعنة اجتماعية يحملها أكثر من عشرة ملايين شخص فى كل دول العالم . فلم يعد هناك أحد على الكرة الأرضية بعيدا عن تهديده وفتكه . ومهما تغاضت بعض الدول عنه ، وحاولت التستر عليه وتناسيه ، فهى مضطرة فى وقت معين لإعادة النظر فى هذه السياسة ، والبدء عمليا بوضع خطط علمية دقيقة لمكافحته والوقاية منه .

وإذا كان علينا أن نتغلب على تحدى " الإيدز " فى مجتمعنا العربى ، فالدروس التى يعلمنا إياها هذا التحدى واضحة . فالوقاية على المدى البعيد تتعلق بتعزيز الصحة من كافة الأوجه ؛ تتعلق بالعقل السليم والجسم السليم ؛ تتعلق بنمط العيش، أى الأنماط الجنسية والغذائية ؛ تتعلق بفهم شامل لطبيعة وظائف أجسادنا، وأهمية أن تكون هذه الوظائف على أمثل وجه ؛ كما أنها تتعلق بعودة الصحة إلى

(*) أول حالة لهذا المرض سجلت فى الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٨٣ .

مـجـتـمـعـنا العـربى وإلى أنفـسنا . كل ذلك يعنى مـعـرفـتنا بـالبـيئـة من الداخل ومن الخارج . إن الشفاء من " الإيدز " يتعلق بهذه العناصر ذاتها الى حد كبير جدا .

الإيدز وتهديد الجنس البشرى :

لا أحـد يريد الاعـتـراف بـالإيدز كـمـرض ألم به بوحـشـيـة . نرفـض الانتـمـاء الى القطاع الموبوء ، إلى البلد ، إلى القارة ، حـيث كـان المرض أصل ونشـوء . حـتـى أن السلك الدبلوماسى ساهم في كتمـان أنباء المرض ، ولكن كان لابد للإيدز من النشوء في مكان مـا . وإلقاء النظـر الى الماضى ومـا يحيط بنا فـى الحاضر ، يبـدو أن الإيدز قد بدأ ، وأنـه ليس مجرد مرض قديم يستكشف مراعى جديدة . ولو اعتقد الإنسان أن الإيدز نشـأ في الخلعاء ، لكنا آمنا بحقيقة الفرضية . أمـا إذا كـان هذا القطاع الفرضى قبيلة أفريقية نائية ، فإن الاحتمال ضئيل جدا ، لقد حل الإيدز فى وقت واحد .

وهذا جـرى من قـبل – وبـاء بدا كـأنه لن يتـوقـف انتـشـاره هـدد بإبادة الجنسى البشرى – إنـه الانفلونزا الوبائية التى ضـربت المسكونة عـام ١٩٠٠ ، والطاعون فى أوروبا ظهر كمنذر للإنسـان وحـيـاة الإنسـان ، أمـا الإيدز ففـريد من نواح مـتـعـددة . فريد فى وسـائل الإنتـقـال السريع ، وفـريد فى تدمير الجـهـاز العـصـبى الذى ينتـصـر على الأمراض " جهاز المناعة " .

*** الفيروسات :**

إنهـا كـائنات فى غـاية الدقة ، تستطيع اقتحام مـسـام الجلد والتـغلغل فى أعضـاء

وخلايا الجسم . ولم يعرف الطب إلا طائفة قليلة منها . ولهذا ينكب الباحثون فى كثير من الأقطار المتطورة على دراستها ، والبحث عن وسائل للقضاء على خطرها . بعضها يرى بالمجهر الإلكترونى ، وبعضها أضأل حجما من أن يلتقط هذا المجهر صورتها .

الفيروسات على أنواع ، منها ما يختار أنسجة معينة فى الجسم ، ففيروس داء الكلب وشلل الأطفال يؤثران فى الخلايا العصبية ، وفيروس الجدرى يؤثر على الجلد . ومن الأمراض الفيروسية ما يكسب المرء مناعة ذاتية ، فلايصاب بالمرض . ومرض الإيدز من الأمراض الفيروسية التى تشغل بال العلماء الآن ، ولايزال ينتقل من شخص إلى آخر ليزيد من حيرة العلماء .

ومنذ أول ظهور للإيدز عمدت بعض النظريات المحتملة الى شرح الداء منها نظريات صائبة ولكن فقط حين يذكرون " مجموعة واحدة متعرضة " لو كان الخلعاء هم وحدهم المصابين ، لو كان السود ، لو كان أولئك المقيمون فى بيئات استوائية . وساد الاعتقاد أن الأنثى معصومة ، وأن الإصابة فى من نقل إليه الدم ، أو فى شريك جنسى ، ليس الا ضربا من الأوهام ، أو نوع من التزييف للحقائق ، ولكن المرض أصاب المستعمر – مع أنه أصاب الرجال والنساء فى أفريقيا دون تمييز – فإن بعض النواحى سادها الغموض والارتباك ، بينما اتضحت حقيقة نواح آخرى . والذى ترسخ الآن هو أن الإيدز مرض ينتقل من شخص يحمل الفيروس بغض النظر عن كونه ذكرا أم أنثى .

حقيقة إن النقص فى معلوماتنا عن تاريخ الإيدز يعتبر فجوة خطيرة فى فهمنا .

ومالم نفهم هذه الفجوة يستحيل علينا تحقيق الوقاية وحماية الجنس البشرى بشكل عام . ومن المحتمل أن يكون بعض الناس قد تكونت لديهم المناعة . فكيف نقرر ونؤكد ذلك فى وقت يستحيل إجراء التجارب على الإنسان ؟ ولم تنجح محاولات نقل المرض إلى الحيوان . الغموض مايزال يكتنف الوضع المأساوى ، والحيرة تستحوذ على المرضى والمعالجين .

تكهنات ! والبحث جار ! والدراسة لاتنقطع ! ولكن الضبابة لما تنقشع بعد . قالوا الكثير ... وظنوا ... ونسبوا ... وعزوا ... ولكن النتيجة ظلت جامدة رغم التحرك الناشط فى كل حقل من الحقول . وتساءلوا هل للبلدان الاستوائية علاقة ؟ هل نشأ المرض فيها وانتشر ؟ هل غير الإنسان يحمل الفيروس وينقله ؟ ما هو سره ؟ وما الذى كونه ونشره ونقله بين البلدان المتطورة والمتخلفة ؟ .

الإيدز ... رؤية تاريخية :

يقال إنه تم تشخيص مرض " الإيدز " لأول مرة فى أواخر السبعينيات ، وأنه انتشر على نطاق واسع فى مستهل الثمانينيات . إن ذلك يزيد من رعب جميع الناس ، إذ إن كل مرض جديد وسريع الانتشار ، مع غياب الوسيلة لمحاربته هو مصدر رعب للناس .

ولكن فى عام ١٩٨٤ نشرت رسالة فى مجلة الرابطة الطبية الأمريكية كتبها أطباء من كلية الطب فى جامعة أريزونا ومن إحدى مستشفيات سان لويس يصفون فى تلك الرسالة حالة شاب زنجى فحصوه لأول مرة فى عام ١٩٨٦ ونشروا تقريرا عنه فى مجلة ليمفولوجى (علم الجهاز اللمفى) .

وكان هذا الشاب نشيطا من الناحية الجنسية لعدة سنوات قبل إصابته بالمرض ولكن لم يتأكد انغماسه فى آية ممارسات لواطية . لم يكن مريضا فى السابق ، ولم يكن قد أعطى دم من أحد . ورغم كل ذلك فقد كانت لديه كل أعراض " الإيدز " وبالتالى توفى من جراء مرضه قبل أن يفكر أحد بوجود " الإيدز " بعشر سنوات .

باختصار ، كانت أعراضه تسربا ليمفيا واسعا وتورما وارتفاعا متكررا فى درجة الحرارة ، واحتباسا عاما للسوائل ، واحتقانا رئويا ترافقه درجات متدنية للبروتين فى الدم .

والأطباء الخمسة الذين قدموا هذه الرسالة يقولون : إن نمو مرض هذا الشاب النشيط جنسيا - أى ازدياد حدة المرض فى الخلايا العقدية وسرعة المداهمة من الناحية السريرية ، بالاضافة الى الانتشار الواسع لعدوى الحراشف البرعمية " Chlamydia " والوفاة السريعة ومدى انتشار ورم كابوس اللحمى - يجعل من الإيدز تشخيصا نقوم به مكرهين .

يتساءلون إذا ما كانت الحراشف البرعمية ، التى تظهر غالبا فى اللوطيين المصابين ، جزءا من سبب "الإيدز " أو هى نتيجة له . أيا تكن الحقيقة فهم يقولون إن الحراشف البرعمية خاصية تميز كل من يصاب بالإيدز . والجدير بالذكر هو أن نتيجة إعادة فحص عينات المصل المحفوظة لم تأت على ذكر وجود أجسام مضادة للفيروس HTLV_ 111 (HIV) هذه حالة تصنف اليوم من غير تردد على أنها «الإيدز» على أساس الأعراض وحدها . وحقيقة عدم ظهور الفيروس HIV تعزى إلى كون الفحوص الجارية للتحقق من وجوده ، أو وجود الأجسام المضادة له ليست دقيقة مائة فى المائة .

يبدو وكأن الجسد ، إذا ما أعطى كمية كافية من العدوى بواسطة عوامل مثل الحراشف البرعمية والفيروس EBV والفيروس CMV وفيروس الحلاء البسيطة الخ سوف يظهر كل العلامات الدالة على انهيار نظام المناعة والتغيرات العرضية الشبيهة بالإيدز ، بما فى ذلك ورم كابوس اللحمى والوفاة .

يمكن للإيدز أن يحدث من دون الفيروس HIV لدى هؤلاء الذين يعملون على اكتسابه .

وفى عام ١٩٨٥ ذكرت افتتاحية فى مجلة الرابطة الطبية الأمريكية مايلى : « إن العديد ممن يتعرضون للفيروس يصابون به ولكن ليس جميعهم والبعض فقط (ربما من خمسة إلى عشرة فى المائة سنويا) ممن يصابون بالفيروس يظهرون فى النهاية أعراضا » ، وتخلص الافتتاحية الى استنتاج أن إجراء الفحوص للتحقق من وجود أجسام ضدية له فعاليته فى تحديد الذين تعرضوا للفيروس ولكنه لايقود الى تشخيص الإيدز .

كم من الناس يصابون بالمرض بعد التقاط العدوى ؟ تختلف التقديرات فى هذا الصدد . مقالة نشرت فى المجلة الطبية البريطانية عام ١٩٨٧ لم تكتف بالتمييز بين الإصابة بالفيروس HIV والإيدز فى عنوانها ، بل ذكرت فى معرض تناولها المسار الطبيعى للإصابة بالفيروس HIV مايلى " نعتقد أن حوالى (٣٥) فى المائة من الناس الذين يصابون بالفيروس HIV يصابون بالإيدز " .

تابعت المقالة " إن مجال الإصابة بالفيروس HIV واسع ، إذ يتراوح بين أولئك الذين لايشعرون بأية أعراض ، وأولئك الذين يحتضنون الإصابة منذ زمن ، وأولئك

المصابين بأعراض الإيدز ، ثم الذين وصلوا الى حالة الإيدز الأخيرة .

أثبت ذلك أن العامل أو العوامل المعدية فى الإيدز لاتعمل بشكل مختلف عن آلاف الأحياء المجهرية المتعلقة بالأمراض المعدية . إن معظمنا يحملون هذه العوامل طيلة حياتهم من غير أن تظهر دلائل على وجود أعراض إذا إنهارت أنظمتنا الدفاعية وسمحت بتكاثر الأحياء المجهرية ، مثل مرض السل .

بمعنى آخر فإن بعض الناس أوفر صحة من بعضهم الآخر ، أنظمتهم الدفاعية الطبيعية تسيطر على الميكروب المهاجم إلى حد يزيد أو ينقص مهما تكن طبيعتنا الموروثة ، نستطيع أن نجعل أنفسنا أحسن صحة وأن نقلل بسرعة من إمكانية إصابتنا بالمرض .

ينطبق ذلك بوضوح على الإيدز كما ينطبق على كل الحالات المعدية . ويتميز المصاب بالإيدز بثلاثة تفاعلات تميزه عن غيره من الأشخاص العاديين :

أولا : تضمحل خلايا الجهاز المناعى فى دم مريض الإيدز وأنسجته اللمفية حتى تصبح أقل من (٢٠٠) خلية فى كل ميكروليتر ، بينما العدد الطبيعى لهذه الخلايا فى الإنسان الصحيح يتراوح بين (٤٠٠) – (١٦٠٠) خلية فى كل ميكروليتر . وهذا الاضمحلال يؤدى الى فقدان المناعة .

ثانيا : يرتفع تركيز مادة الجاما غلوبيولين فى دم المريض ، إضافة الى العديد من الاضطرابات الكيميائية – الحيوية .

ثالثا : يختلف المصاب بالإيدز عن غيره فيما يتعلق بالقدرة المناعية المتمثلة بالاستجابة لمواد التتنوس، الدفتريا ، السل ، وفطر الكانديدا . إذ يتميز المصاب

بالإيدز باستجابة ضعيفة جدا لهذه المواد تحقن تحت الجلد .

الإيدز ... الحقائق والمعلومات :

يمكننا طرح مجموعة حقائق عن مرض الإيدز :

١- إن إنتشار الإيدز * أو مايشبهه ، ووصوله إلى فئات أوسع في المجتمع حيث يهدد بشكل واضح مجموعات كاملة من الناس ، ظاهرة حتمية أيضا . فالمشاكل الصحية والضغوط والصدمات ، بالإضافة إلى العوامل المشتركة التى تساعد على إضعاف قدرة الشخص على التعامل مع الفيروسات المتعلقة بالإيدز – وهى كثيرة – كلها موجودة فى الناس العاديين أيضا .

٢- لايوجد سبب واحد للإيدز ، فلا يتأتى الإيدز بشكل حصرى عن الفيروس الذى يشاع عنه أنه مسببه إلا بقدر ما تتأتى الرائحة المنبعثة من القمامة عن الذباب الذى يقتات منها . أجل ، فالفيروس HIV وغيره من الفيروسات موجود لدى معظم الناس المصابين بالإيدز ، ولكن الفيروس HIV موجود أيضا فى العديد من الناس غير المصابين والذين لم يصابوا بالإيدز ، بل أكثر من ذلك هو أن هذا الفيروس ليس موجودا فى كل من هو مصاب بالإيدز . ومن ثم فالاعتقاد المبسط بأن فيروسا واحدا هو سبب هذا الطاعون الجديد بعيد كل البعد عن الحقيقة . إن تركيز الجهد الطبى نحو السيطرة على هذه الظاهرة من ظواهر الإيدز ليس إلا مضيعة للوقت ، وسيثبت فشله لأن السبب الحقيقى للإيدز يكمن فى التربة

(*) الإيدز : مجموعة أمراض متزامنة للنقص المكتسب فى المناعة : إنه مجموعة أمراض وليس مرضا محددا واحدا ، ولا يتأتى عن جرثومة ، إنما هو مجموعة متعددة العوامل من الأمراض لها تعريفها الخاص .

المهيأة التى يتكاثر فيها هذا الفيروس .

٣- حتى لو توافق الباحثون حول هوية الفيروس المسبب للإيدز ، فإن الإثباتات الإحصائية تجعل احتمال أن يكون الفيروس السبب الحقيقى للإيدز مستبعدا . والبرهان على ذلك هو أن ليس كل من يحتضن أجساما مضادة للفيروس يصل إلى مرحلة الإيدز (فى الواقع ، أن الغالبية الساحقة من هؤلاء لم يصلوا إلى مرحلة الإيدز ، كما تشير الاحصاءات) .

٤- إن أعراض الإيدز قد تكون موجودة من دون الفيروس أو الأجسام الضدية ؛ والفيروس أو الأجسام الضدية قد يكون موجودا من دون المرض أو أية دلائل تشير إلى اعتلال الصحة ، كما نرى أن الفيروس قد يأتى ويذهب من جديد دون أن يتدخل الطب .

٥- يبدو أن الناس يعتقدون بأن الفيروس HIV هو حى مجهرى سريع الإعداد ، يتفشى بشكل خطير ويختبئ منتظرا أدنى انحراف عن التصرف الجنسى أو الاجتماعى الطبيعى السوى حتى يهاجمنا . هذا الموقف الهستيرى بعيد عن الحقيقة .

٦- إن الأعراض * الحادة للاحتمالات العصبية المختلفة قد تظهر فى الوقت الذى تبدأ فيه الأجسام المضادة للفيروس HIV بالظهور ، يحدث هذا عادة خلال الأشهر الثلاثة الأولى لالتقاط العدوى .

(*) أعراض الإيدز : هى تورم العقد اللمفية وانخفاض الوزن والشعور بالاجهاد والعرق فى الليل والنهار ، والارتفاع البسيط الدائم فى درجة الحرارة وتضخم الكبد والإسهال المزمن وغيرها . وهنالك اثباتات متزايدة على أن الجهاز العصبى يتأثر بشكل مفاجئ .

٧- تنتقل العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية الذى يتسبب فى مرض الإيدز عن طريق السوائل العضوية وبخاصة الدم البشرى والسائل المنوى والإفرازات المهبلية ولبن الأم . ومن المستقر عليه اليوم أن الفيروس ينتقل بأربعة طرق :

أ- الاتصال الجنسى بدون واق مع شريك حامل للفيروس (أكثر الحالات شيوعا) .

ب- الدم ومستخلصاته عن طريق نقل دم ملوث ، أو زراعة عضو أو نسيج ملوثين، أو استخدام إبر حقن ، أو آية آداة وخز أخرى ملوثة .

جـ - من الأم إلى الطفل أثناء الحمل أو عند الولادة .

د- الرضاعة الثديية .

٨- يستفحل الإيدز حيثما تنتهك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وحيثما يضرب عرض الحائط بالقواعد المدنية والسياسية . وفيما يتصل بالجانب الاقتصادى ، تجدر الإشارة إلى الفقر باعتباره عاملا أساسياً ، فأمية الفقير وتهميشه يجعلانه أكثر عرضة للإصابة بالإيدز . أما فيما يتعلق بالجانب الاجتماعى والثقافى ، فإن اللامساواة فى العلاقات الشخصية وعلاقات العمل قد تؤدى إلى إتصال جنسى غير مرغوب فيه ومحفوف بالمخاطر .

الإيدز ... البحث عن الأسباب :

وفى محاولة للبحث عن الأسباب المؤدية لمرض الإيدز ، يظهر الطبيبان إيفانز وماكرى أن الشئ الوحيد الموثوق به للتنبؤ بوجود الأجسام المضادة للفيروس HIV

فى الدم هو ممارسة الشذوذ الجنسى بين الرجال لمدة خمس سنوات أو أكثر ، بعدها مباشرة يأتى تعاطى المخدرات عبر الوريد لمدة ثلاث سنوات أو أكثر . والاحتمال المتزايد للإصابة بعدوى واحد أو أكثر من البشر هو ربما التأثير الأكثر نزوعا نحو التقاط الإيدز أو أعراضه .

ومنذ أن بدأت التحقيقات حول الإيدز كان واضحا أن العديد من المصابين الأوائل كانوا ممن يتعاطون المخدرات بشكل متكرر .

وتميل الإحصاءات نحو تركيز الانتباه على الذين يتعاطون المخدرات عبر الوريد ، إذ أن الإبر المشتركة كانت مصدرا واضحا لنقل العدوى . ولكن هذا جذب الانتباه بعيدا عن آلاف الأدوية الأخرى التى يستعملها أناس معرضون والتى تستطيع أن تضعف عمل المناعة .

وقد أظهرت إحدى الدراسات التى أجريت على لوطيين وثنائيى الجنس مصابين بالإيدز أن (٩٧) فى المائة منهم كانوا قد تعاطوا المخدرات مرة على الأقل ، وأن ثلاثة أرباعهم كانوا قد تعاطوها أسبوعيا على مدى سنوات ، ولكن لم يكن أحد منهم قد تعاطاها عبر الوريد .

يقول كالبرت أن تقييم هذه الاحصاءات وغيرها يظهر أن أكثر من نصف المصابين بالإيدز ، كانوا يتعاطون المخدرات عبر الفم . إذا أضفنا هذه النسبة إلى نسبة المصابين بالإيدز الذين كانوا يتعاطون المخدرات عبر الوريد يتبين لنا أن حوالى (٧٥) فى المائة من المصابين بالإيدز فى الغرب استعلموا المخدرات بانتظام كجزء من أسلوب حياتهم قبل أن يصابوا .

ومن الواضح أن المخدرات تزيد من احتمال الإصابة بالإيدز عبر نقل الفيروس مباشرة عن طريق استعمال إبرة ملوثة ، ولكن العوامل المتجاهلة هى التأثيرات المُضعفة لجهاز المناعة بسبب سوء التغذية الناتج عن عادة التعاطى بالإضافة الى إضعاف المناعة بسبب تفاعل المخدر مع الجسد .

مع المخدرات الشائعة يبدو وكأن الضرر الأكبر يسببه سوء التغذية الخطير والمستمر عند من يتعاطون المخدرات بحكم العادة . إن هذا بحد ذاته هو واحد من أهم عوامل النزوع نحو الإيدز .

إن الهيروين وغيره من مشتقات المورفين مضعف حكما لنظام المناعة . يقول كالبرت إنه توجد روابط مبلغ عنها بين إضعاف المناعة واستعمال الكوكايين والماريجوانا والبربيتوريات . المزيد من البراهين يقود إلى علاقة محددة بين الإيدز وبعض العقاقير المحددة التى يستعملها اللوطيون عادة لتعزيز نشاطهم الجنسى .

*** الأعراض السريرية للمصابين بالايدز :**

لم يعد الإيدز مرضا واحدا ، بل مجموعة من الأمراض والأعراض تطال كافة الأجهزة الجسمية الأساسية ، حتى تذيب الإنسان تدريجيا وتؤدى إلى وفاته ، ويمكن تقسيم هذه الأعراض على الوجوه التالية:

١- التهاب الرئتين .

٢- سرطان كابوش .

٣- خلل فى الجهاز العصبى .

٤- اضطرابات هضمية حادة .

٥- سرطان الجهاز اللمفى .

جغرافيا الإيدز :

التوكيد يناقض الواقع ، والواقع هو ظهور الوباء فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وانتقال موجة الإصابة إلى أوروبا ... إقليمان فى الكرة الأرضية يندر فيهما المجلوب والغريب إلى حد يغنينا عن نبشهما ، فهما متأصلان فى مكان آخر .

الأمر الأول هو استثناء الولايات المتحدة وأوروبا من حسابات الدنيا ، لأنه من المستحيل أن يكون المرض قد ولد فيهما وبهذا الحجم الوبائى قبل عام ١٩٨٠ فيغفل أمره ، إذا فيروس الإيدز مهما يكن ، غزا هذه الأقاليم وهاجم الناس فى أمريكا الشمالية وأوروبا بعد مجيئه من مكان آخر ، مالم نفترض أنه خلق فورا وفى الحال .

ونستطيع فى ضوء المعلومات المتوافرة أن نحدد له ثلاثة مراكز على الأقل ، هى أفريقيا ، اليابان ، الكاريبى .

* **أفريقيا** : كان اكتشاف الإيدز الأفريقى * فى باريس وبروكسل ، ففى اكتوبر / تشرين الأول ١٩٨٣ ، جرى الكشف الطبى على (٥٣) مريضا من أصل أفريقى أتوا من ثمانى دول مختلفة ، (١٨) إصابة فى باريس و(٣٥) إصابة فى بروكسل ،

(*) فى أواخر عام ٢٠٠٠ تجاوز عدد مرضى الإيدز (٣٦) مليون شخص ، ثلثاهم من سكان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى . فهناك ما يربو على (٢٥) مليون مريض بالإيدز .

إصابات متكررة من الأمراض الإنتهازية التى تعتبر لائحتها اليوم فيما تضمنته قرينة بمرض الإيدز ، ذات الرئة الخبيثة ، المصورات الذيقانية ، المبيضات ، المكورات الحقنية .

* **اليـابان** : أعلن فى يوليـو / تموز ١٩٨٣ فـى اليـابان عن إصـابتين بـالإيدز . الإعلان جاء متـأخـرا ، متلفحا بقمـيص الخـجل ، بل جاء وكـأن الذين أذاعوا النبـأ حاولوا فى الوقت نفسه كتمانه . على كل حال أعلنوا عن إصـابتين ، وأن إصـابات أخرى يتوقع أن يتمخض الداء فيلدها قريبا . ويتركز الإيدز فى اليابان فى المناطق التى شخصت فيها لوكيميا الخلايا اللمفية .

* **البحر الكاريبى** : فى العديد من جزر البحر الكاريبى بلغ عن إصابات بالإيدز عام ١٩٨٣ ، فى طوباغو ، ودومينيكا ، وجمايكا ، والمرتينيك ، ولكن هاييتى إحتلت المكان الأول . حقيقة حطمت قلوب أهلها ، فلقد تفشى الداء بين سكانها الذين لم يبارحوا الجزيرة ، والذين هاجروا الى الولايات المتحدة ، وكندا ، وغينيا الفرنسية ، والمانيا . ففى عام ١٩٨٢ صرحت المستشفيات فى ميامى ، ونيويورك ، عن إصابات بالإيدز اقتصرت على هاييتى ، وكانت الإصابات مشتركة بين الرجال والنساء .

وفى سبتمبر / أيلول ١٩٨٣ بلغت الإصابات بينهم الرقم القياسى (١١٥) مريضا منهم (٩٩) رجلا و (١٦) إمرأة ، وبلغ عن إصابات أخرى فى أماكن مختلفة ، فبلغ الرقم (٢٥٥) مريضا من الرجال والنساء والأطفال ، كان الشذوذ الجنسى خصلة بعضهم ، ولكن الكثيرين لم يمارسوا الشذوذ فقط ، لهذا بقى أسلوب إنتشار الداء فى الجـزيرة يلفـه الغـمـوض سـواء فى مـفـهـوم الأهـليين أو الأمـريكيين القـاطنين بالجزيرة .

أفريقيا ، اليابان ، الكاريبى ، خريطة الإيدز المؤقتة منحتنا صورة خاصة للمرض ولفيروس المرض .

بيد أن الجهود مستمرة ، والمجاهدين لايدخرون وسعا فى البحث والتنقيب ، إن أرقام الإيدز تتضاعف بسرعة مخيفة ... ومرضى الإيدز يتوفون بتلاحق ، كسلسلة متصلة الحلقات ، تدور وتدور فى فلكها ، ولاتجد مايصدها ولاتجد ما يبترها .

كما أن الفائدة المرجوة من البحوث الجارية فى كل مكان وعلى كل صعيد قد تكون أعظم قدرا من الكوارث التى جلبها الإيدز معه . فرب ضارة نافعة ، والعثور على حل للغز الإيدز الغامض قد يتضمن الحل المطلوب لداء السرطان .

الإيدز والمجتمع العربى ... برنامج مقترح :

فى ضوء المعطيات نستطيع أن نقترح برنامج عمل لمواجهة مرض الإيدز يتضمن الآتى :

١- تخصيص مركز ثابت وله فروع فى المحافظات ، لنشر آخر ماتوصل إليه العلماء فى الإيدز ، وأحسن وسائل الوقاية والعلاج منه .

٢- نشر الإحصائيات وتوثيق المعلومات المحلية والعالمية عن الإيدز .

٣- الاشتراك فى اليوم العالمى للإيدز فى ١ / ١٢ من كل عام ، وإيصال هذا الأمر للمدراس والمعاهد والهيئات الرسمية .

٤- دراسة ميدانية طبية للمجتمعات العربية لمختلف المؤسسات (الجيش ، المدارس)

لمعرفة نسبة حمل فيروس الإيدز .

٥- تخصيص برج مراقبة للإيدز بإمكانيات واتصالات حديثة : تليفون ، فاكس ، تلكس ، كمبيوتر ... لمعرفة آخر أنباء الإيدز والرد على تساؤلات الناس عبر خطوط هاتفية عاملة بشكل دائم .

٦- إعتبار الإيدز قضية الساعة حتى تستقر القضايا المبهمة المتعلقة به وقاية وعلاجاً.

٧- إعتماد الحجر الصحى على الشرائح الخطرة الحاملة للإيدز .

٨- إصدار تشريعات دقيقة توضح حقوق وواجبات المصابين تجاه المجتمع والعكس بالعكس .

٩- العمل على إنشاء مركز لأبحاث الإيدز والأمراض السارية والمعدية داخل كل مجتمع عربى .

* * *

التحدى السادس

تحدى السلام العربى الإسرائيلى .. المعالم والملامح

لن تتطور الأمور على ساحة السلام أو الصراع العربى الاسرائيلى فى اتجاه يدفع إلى الاعتقاد بأن المستقبل يشهد نقلة نوعية فى أهداف العنف وممارساته فى كلا الجانبين ، كان العنف على الصراع وسيلة استخدمها الطرفان لتحقيق أهداف محدودة أو مصيرية . ولكن يبدو أن يأس الجانب الفلسطينى دفع نحو تطور جديد .

لم يعد العنف أداة لتحقيق هدف بقدر ما أصبح هدفا فى حد ذاته . بمعنى آخر أصبح العنف سواء المسلح أو غيره مثل بناء المستوطنات وظيفة من وظائف مسيرة السلام . وكلاهما في الحقيقة عنف وهى الحقيقة التى لايفهمها كثير من المسئولين فى الغرب ، ولا يقدرون عواقبها . بهذا التطور الخطير قد تشهد ساحات الصراع ازديادا فى العنف المتبادل بين الطرفين ، وإذا استمر هذا التطور متصاعدا ، كما حدث خلال الأعوام التى اعقبت توقيع اتفاق أوسلو ، فالغالب أن يمتد العنف إلى ساحات خارج الساحة الفلسطينية .

وسوف أوجز معالم مرحلة تحدى السلام العربى / الاسرائيلى فى الأعوام القادمة فى النقاط التالية :

أولا : جهود دائمة من جانب إسرائيل لتأكيد تفوقها العسكرى والسياسى

كشرط من شروط المحافظة على الشروط الإسرائيلية للسلام بين العرب وإسرائيل . يقابل هذه الجهود الشعور العربى المستمر بالاضطهاد وعدم الاطمئنان ، وعدم الاحترام الحقيقى للسلام الموقع . والتشجيع العربى المتزايد - وإن كان مستترا - لبعض سياسات المقاومة ضد إسرائيل وممارساتها .

ثانيا : دور أكبر للدين فى مسيرة السلام ، بما يعنى احتمال التصعيد المتبادل لدور الدين فى العلاقات الإقليمية ، بالاضافة إلى " التغذية المتبادلة " بين الصحوة الدينية والشعور بالظلم نتيجة فرض الشروط الإسرائيلية على مسيرة السلام بالمنطقة . ويرتبط بكل هذا احتمال توسع دور الفكر الإسلامى الآسيوى فى ساحة الصدام العربى الإسرائيلى ، من خلال احتدام اشتباك الحضارات على مستوى العالم ، وهو التطور الأكثر احتمالا خلال بدايات القرن الحالى ، ومن خلال الشعور المتزايد بالتهديدات التى تتعرض لها المقدسات فى فلسطين وغيرها على أيدى اليهود وفشل المسلمين العرب فى حمايتها .

ثالثا : تحولات جذرية فى مرجعيات مسيرة السلام متأثرة بانحسار دور الأمم المتحدة والشرعية الدولية ، وزيادة الهيمنة الأمريكية فى الشرق الأوسط ، والمشكلات المرافقة لتطور مؤسسات الوحدة الأوروبية ونموها ، والزيادة المستمرة فى الهيمنة اليهودية على أجهزة صنع القرار فى أوروبا وأمريكا وفى المراكز الجديدة للقوة ، وهى مراكز تكنولوجيا الاتصالات وخصوصا المتعلقة بالإعلام وإنتاج السلاح ، ومراكز الاتصال فى شبكة التجارة العالمية مثل منظمة التجارة الدولية ، وصندوق النقد الدولى ، وغيرها من المؤسسات الموجودة بالنظام العالمى الجديد .

رابعا : محاولات لن تتوقف خلال الربع الأول من هذا القرن لفرض حصار على الكثير من الدول العربية ووضع العراقيل أمام تدخلها فى طرح حلول أو المساهمة سواء المادية أو المعنوية فى حل المشكلة .

خامسا : تحولات مهمة ومتوقعة فى أنماط التحالف السياسى والعسكرى فى الشرق الأوسط ، مثل قيام تحالفات عربية – آسيوية بعضها على أسس دينية وبعضها على أسس اقتصادية وسياسية ، وتحالفات إسرائيلية – أوروبية ، واختراقات إسرائيلية للأمن الخليجى وأمن دول شمال أفريقيا .

السلام العربى الإسرائيلى :

يرى قطاع فى الفكر السياسى العربى أنه بينما كان القرن العشرون قرن الصراع العربى الاسرائيلى * ، فقد يصبح القرن الحادى والعشرون قرن السلام بين العرب وإسرائيل ، فمقدمات الصراع برزت فى نهاية القرن التاسع عشر ، ومقدمات السلام بدأت فى نهاية القرن العشرين ، وعندما بدأت مقدمات فى القرن التاسع عشر لم يكن هناك شك كبير فى أن صراعا سوف ينشب فى المنطقة . على هذا الأساس تصرفت بريطانيا خلال الحرب العالمية الأولى ، وأدلت بدلوها فى الصراع عندما أصدرت وعد بلفور وقادت العمل الغربى والمجهود الصهيونى فى اتجاه تصعيد الصراع ، أى فى اتجاه إقامة دولة يهودية فى قلب المنطقة العربية . وعندما ظهرت مقدمات السلام فى الربع الأخير من القرن العشرين بدأت الولايات

(*) راجع تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية لعام ٢٠٠٢ « الآثار المدمرة للاحتلال العسكرى والاستيطان الإسرائيلى » تحرير د . إبراهيم قويدر .

المتحدة تتصرف على أساس أن مسيرة السلام انطلقت ولن تعود إلى الوراء . وأدلت بدلوها فى المسيرة وقادت هى الأخرى العمل الدولى والمجهود الصهيونى فى اتجاه استمرار المسيرة ، أى فى اتجاه تقنين السلام الإسرائيلى . ولكن كما كان الصراع على مدى القرن غير حاسم ، أتصور أن السلام قد يظل على مدى القرن الحالى غير حاسم أيضا بل أن الإختلاف بين كل الأطراف على تعريف السلام العربى الاسرائيلى دليل على أن السلام ليس حالة نهائية ومقررة ، بل حالة مؤجلة أو مستحيلة ، وأنه ليس هدفا بقدر ما هو خطة وسياسة .

المطالب الفلسطينية الأربعة عشر :

١- إحترام ما تضمنته اتفاقية جنيف الرابعة المتعلقة بحماية المدنيين وممتلكاتهم فى الأراضى المحتلة عسكريا .

٢- التنفيذ الفورى لقرارى مجلس الأمن ٦٠٥ ، ٦٠٧ اللذين يدعوان إسرائيل لاحترام معاهدة جنيف لعام ١٩٤٩ وحقوق الإنسان .

٣- الإفراج عن كافة المعتقلين وخصوصا الأطفال .

٤- إلغاء إجراءات الطرد ، وتمكين جميع الفلسطينيين المبعدين من الالتحاق بعائلاتهم ، وكذلك الإفراج عن جميع الفلسطينيين الذين وضعوا فى الحجز الإدارى وفى الإقامة الجبرية فى منازلهم .

٥- الرفع الفورى للحصار المفروض من قبل الجيش الإسرائيلى على المخيمات الفلسطينية في الضفة الغربية وغزة .

٦- فتح التحقيقات ضد الجنود والمستوطنين الاسرائيليين المسئولين عن استشهاد وجرح مدنيين أبرياء فى الضفة الغربية وغزة وداخل السجون الاسرائيلية .

٧- وقف سياسة الاستيطان وانتزاع الأراضى خصوصا فى غزة .

٨- عدم المساس بقدسية الأماكن المسيحية والإسلامية التى من شأنها تغيير وضع مدينة القدس .

٩- إلغاء الضرائب المباشرة المفروضة على المواطنين الفلسطينيين فى الضفة الغربية وغزة .

١٠- إلغاء الإجراءات المقيدة لحق التعبير السياسى والاجتماعى ، وإمكانية تنظيم انتخابات بلدية حرة تحت إشراف سلطة محايدة .

١١- إعادة الأموال المقتطعة من قبل السلطات الإسرائيلية من أجور العمال الفلسطينيين فى فلسطين المحتلة .

١٢- إلغاء الإجراءات التضييقية المفروضة على قطاع البناء .

١٣- إنهاء سياسة التمييز التى تستهدف المواد الصناعية والفلاحية المنتجة فى الأراضى المحتلة .

١٤- رفع التضييقات المفروضة على الاتصالات السياسية بين السلطة السياسية الفلسطينية والسلطات العربية من جهة ، والشعب الفلسطينى من جهة أخرى .

تحرير فلسطين ... واجب قومى :

إن قضية تحرير فلسطين تتعلق بثمة دوائر ثلاث ، الدائرة الفلسطينية ، والدائرة العربية ، والدائرة الإسلامية . ولكل دائرة من هذه الدوائر الثلاث دورها فى الصراع مع الصهيونية وعليها واجبات ، وإنه لمن الخطأ الفادح ، إهمال أى دائرة من هذه الدوائر . فـفلسطين أرض اسلامية ، بها أولى القبلتين وثالث الحرمين الشريفين ، مسرى رسول الله صلى الله عليه وسلم .

بسم الله الرحمن الرحيم

« سبحان الذى أسرى بعبده ليلا من المسجد الحرام إلى المسجد الأقصى »

(صدق الله العظيم)

ولما كان الأمر كذلك ، فإن هذه القضية لابد أن تعالج فى ضوء هذه الدوائر الثلاث ، ومن ثم فإن هذه الأوضاع الحالية ستتغير . وأولى الخطوات « تحقيق تكامل عربى حقيقى قائم على وحدة الهدف » فلابد من مواجهة هذا العدو بهذا المبدأ حتى تصبح الأمة العربية كجسد واحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى .

*** دور الحكومات العربية :**

إن الغزوة الصهيونية غزوة شرسة ، لا تتورع عن سلوك كل الطرق مستخدمة جميع الوسائل الخبيثة لتحقيق أغراضها . وتعتمد فى تغلغلها وعمليات تجسسها على المنظمات السرية التى تعتمد عليها (كالماسونية ، نوادى الروتارى ، الليونز

وغيرها من مجموعات التجسس) وكل تلك المنظمات السرية منها والعلنية تعمل لصالح الصهيونية وبتوجيه منها ، وتهدف إلى تقويض المجتمعات ، وتدمير القيم ، وتخريب الذمم ، وتدهور الأخلاق ، والقضاء على الإسلام .

والدول العربية المحيطة بإسرائيل مطالبة بفتح حدودها أمام مجاهدين من أبناء الشعوب العربية والإسلامية ليأخذوا دورهم ويضموا جهودهم إلى جهود إخوانهم فى فلسطين ، ومساندة هذه الحكومات العربية الحكومة الفلسطينية مساندة مادية .

*** دور الأدباء والمثقفين ورجال الإعلام :**

إن الأدباء والمثقفين ورجال الإعلام والخطباء ورجال التربية والتعليم وباقى القطاعات على اختلافها فى العالم العربى والاسلامى ، كل أولئك مدعوون إلى القيام بدورهم ، وتأدية واجبهم نظرا لشراسة الغزوة الصهيونية وتغلغلها فى كثير من البلاد ، وسيطرتها المادية والإعلامية ، ومايترتب على ذلك فى معظم دول العالم .

فالجهاد لايقتصر على حمل السلاح ، ومنازلة الأعداء . فالكلمة الطيبة ، والمقالة الجيدة ، والكتاب المفيد ، والتأييد والمناصرة كل ذلك مدعم لحركة التحرير الفلسطينى، ومدعم للانتفاضة ، ومقوى للعزيمة ، حيث أن الطابع الأكثر خطورة للسياسة الإسرائيلية فى الأراضى المحتلة ، والذى ميزها عن غيرها من الاحتلالات التقليدية الناتجة عن الصراعات المسلحة ، هو اغتصاب الأرض الفلسطينية وإقامة المستوطنات اليهودية على هذه الأرض المصادرة من خلال ذرائع شتى ، وهذا ما لابد أن يصل إلى الرؤى العالمية حتى يفهم المخطط اليهودى على حقيقته .

وإذا كان جوهر الأيديولوجية الصهيونية هو إستيراد ونقل مجموعة من العقائد

والأفكار الدينية إلى المجال السياسى ، حيث تشكلت الصهيونية فى جوهرها فى صورة فكرة استعمارية تعد امتدادا للإمبريالية نتج عنها فى الممارسة عمليتا نقل ديموجرافى : نقل اليهود من المنفى إلى أرض الميعاد ، ونقل العرب من وطنهم إلى المنفى ، فإن دعوتنا فى المقابل هى كشف خطورة هذه الأيديولوجية أمام العالم كله ، وحشد الدعم العالمى لمساندة القضية الفلسطينية ، وتحرير الأراضى العربية المحتلة، وإخلاء منطقة الشرق الأوسط من أسلحة الدمار الشامل .

تاريخ فلسطين والانتفاضة الباسلة :

يشكل تاريخ فلسطين حجر الزاوية فى تاريخ العرب الحديث والمعاصر ، ليس لأن فلسطين حلقة الوصل بين عرب المشرق وعرب المغرب فحسب ، بل لأن مصير العرب جميعا أصبح مرتبطا إلى حد بعيد بالتحدى الكبير ، الذى حملته الحركة الصهيونية العالمية معها عبر موجات الهجرة اليهودية إلى فلسطين منذ أواخر القرن الماضى ، ومازالت تحمله اليها خاصة وإلى الوطن العربى عامة حتى اليوم .

وبمقدار ما حسمت الانتفاضة أن الأراضى الفلسطينية المحتلة هى ساحة الصدام الأساسية مع الاحتلال الاسرائيلى ، بمقدار ما برهنت كذلك على أن النضال الجماهيرى فى الأراضى المحتلة هو السلاح الأكثر عطاء وجدوى فى ضوء خصوصية هذه الأراضى وطبيعة الإحتلال الإسرائيلى بأهدافه النهائية .

وجاءت الانتفاضة الباسلة لتشكل بدورها انتفاضة فى الفكر السياسى الفلسطينى ، ولتجند الشرعية الدولية فى خدمة النضال الوطنى الفلسطينى العادل ، ولتحدث انعطافا نوعيا فى الساحة الدولية لصالح القضية الفلسطينية .

وعلى صعيد آخر فقد أحدثت هذه الانتفاضة تأثيرات داخل المجتمع الإسرائيلى تجاه القضية الفلسطينية لامثيل لها منذ نشأة دولة اسرائيل . وأهم هذه التأثيرات من وجهة نظرى هى استحالة حل القضية الفلسطينية بالقوة ، ولاحتى القضاء على الانتفاضة عبر هذا الطريق ، وأنه لابديل عن الحل السياسى . وهذا يشكل اليوم ، مأزق الدوائر الحاكمة الإسرائيلية الذى تتخبط فيه .

* * *

التحدى السابع

إدارة العمل ...
والسياسات التنموية

تتسم الدولة الحديثة فى المجتمع العربى ، بالاتساع الكبير فى صلاحياتها ، الذى بدأ مع النتائج التى تمخضت عنها الثورة الصناعية ، والحروب الشاملة التى عرفها التاريخ المعاصر ، ومازال يخبرها .

ومن المعلوم أنه عندما تكثر صلاحيات الدولة يزداد تعرض إداراتها * – التى هي أداة تنفيذ لسياساتها – للوقوع فى خطأ ، وقد بين العالم المعروف « شارل بيرو » أسس العلاقة السليمة بين الإدارة والبيئة على النحو التالى :

١– إن قيام الحكومة بمهامها بشكل مستمر وفعال ، ضرورة ملحة لوجود مجتمع عظيم .

٢– بازدياد التعقيد فى المجتمع ، وإنتشار الاختصاص ، وإتساع التجارة ، والاستعاضة عن الحرف بالتقنية والتصنيع ، تزداد مهام الحكومة ، وتصبح علاقاتها بالقرويين والأفراد عموما علاقة جد حيوية .

(*) اتفق عدد من علماء الاقتصاد وخبراء الإدارة ، بأن التنمية الاقتصادية والاجتماعية يعتمد تحقيقها على التنمية الإدارية ، إذ تؤكد وجهة نظر أحد علماء الإدارة ذلك بقوله :

" أثبتت كل خبراتنا فى التنمية الاقتصادية ، أن الإدارة هى المحرك الرئيسى فى التنمية ، وأن التنمية الاقتصادية هى النتيجة " .

ومن ثم يمكننا القول إن إدارة العمل محور رئيسى من محاور النهوض والتقدم للعمل فى جميع نواحيه .

٣- إن قوة الحكومة فى مثل هذه المجتمعات المعقدة ، لا بل إن قوة المجتمع ذاته تتوقف على مدى تمكنها من إدارة الشئون الملقاة على عاتقها .

٤- إن النظام السياسى ، الذى يضمن التغيير بشكل سليم وقانونى لمسايرة الركب التطويرى ، لابد له من إدارة حكيمة لتمثل الاستمرار ووحدة العمل .

٥- إذا لم يكن الموظفون ممثلين لمختلف الطبقات والمناطق ، وإذا لم تكن قاعدة التوظيف تعتمد الجدارة ، وإذا لم تكن هناك سياسة تربوية سليمة ، وإدارة يمكن توجيه النقد لها خارجا وداخلا ، عندئذ يتحول الموظفون إلى بيروقراطية خطرة على نظام الحكم التمثيلى وعلى المجتمع برمته .

وكما قال « دافيد ليلنشال » إذا لم يكن النظام الإدارى قائما وعاملا على الحفاظ على المسئولية المحلية والفردية ، فمن الممكن أن يؤدى إلى التهديد .

ومن ثم فإن الإدارة هى نتاج البيئة ، كما أنها عامل من عوامل التغير الاجتماعى. ففى الماضى لم تهتم المجتمعات بتنظيم قضايا العمل والعلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال ، وكان لكل حرفة أو مهنة قواعد خاصة تنظم العلاقة بين العاملين فيها . وكما ذكرنا فإنه بعد الثورة الصناعية كانت الحاجة ماسة إلى إدارة العمل * كمحاولة للتنظيم والتخطيط ، للدرجة التى اضطرت فيها الحكومة للتدخل من أجل تنظيم علاقات العمل ، ومن خلال إصدار قوانين تخص العمل من جهة وإنشاء أجهزة حكومية تعالج مختلف المشاكل العمالية من جهة أخرى .

(*) فى عام ١٩٥٣ أصدر مؤتمر العمل الدولى قرارا يؤكدا فيه على أهمية " إدارة العمل " ودورها فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وكان من أهم منطلقات فلسفة إدارة العمل أن القضايا الاجتماعية ، بالمفهوم الحديث الواسع ، لاتقف عند قضايا العمل والضمان الاجتماعى ، بل تمتد لتشمل مجموع السياسات الاجتماعية والوظائف الاجتماعية المرتبطة بها ، والتى قد تدخل كلها أو أغلبها ضمن اهتمامات وصلاحيات جهاز إدارة العمل .

أهمية إدارة العمل لمجتمعنا العربى :

إن العمل ، بالاضافة إلى كونه حق تكفله معظم المواثيق والدساتير والديانات السماوية ، وحق من حقوق الإنسان ، فهو يعتبر من أثمن عناصر ومقومات التقدم ، وأساس الإزدهار والرخاء . فالقوى العاملة تعتبر من أهم الدعامات للاقتصاد القومى لأى دولة بغض النظر عن نظامها الاقتصادى . ولاشك فى أن تنظيمها ، وحمايتها ، ورفع مهاراتها وقدراتها الإنتاجية وحسن استخدامها ، سيكون له أكبر الأثر فى تعظيم الدخل والثروة القومية .

ويمكن فى إيجاز تلخيص أهمية إدارة العمل :

١- مع تفاقم ظاهرة البطالة فى المجتمع العربى ، أصبحت إدارة العمل مطالبة بإدارة برامج خاصة لدعم التشغيل ومساعدة المتعطلين عن العمل ماديا .

٢- تعمل إدارة العمل على توجيه أنظمة الضمان الاجتماعى بما يكفل المحافظة على حقوق العمال ، وتغطية كافة فروع المنافع الضمانية المنصوص عليها فى المواثيق العالمية والتشريعات المحلية .

٣- الإشراف والإعداد لبرامج التدريب والتكوين المهنى من أجل خلق توازن بين

إحتياجات سوق العمل ومخرجات التدريب المهنى .

٤- متابعة والاهتمام بمجالات الصحة والسلامة المهنية من أجل المحافظة على سلامة العمال ، ورفع الإنتاجية ، والعمل على القضاء أو الحد من الأمراض المرتبطة بالمهنة .

٥- الإهتمام بالقضايا العمالية والمفاوضات الجماعية ، والقيام بالدور التوفيقى ، والتنسيق بين أصحاب الأعمال والعمال .

منطلقات فلسفة إدارة العمل :

تقوم إدارة العمل وفلسفتها على ثمة منطلقات تمثل جوهرها ، وأهم هذه المنطلقات :

١- إن الحفاظ على دينامية التنمية وضمان استدامتها إنما يرتكز على العنصر البشرى وعلى الارتقاء بقيمة العمل . ومن ثم أصبحت قضية التنمية البشرية Human Development وبصفة خاصة تنمية القوى العاملة وتشغيلها ، تتصدر سلم الأولويات لمعظم البلدان ومنها الدول العربية وهى تستشرف المستقبل لأن تكون فى مستوى التحديات الاقتصادية والاجتماعية السائدة .

٢- إن إدارة العمل تعنى أنه لايمكن تحقيق أهداف التنمية الشاملة المستدامة إلا فى إطار نظرة شاملة لعملية التنمية ، خاصة مع تحديات العولمة والتغير فى المفاهيم الاقتصادية ، وما يتطلبه ذلك من ضرورة تحرير نسق التعليم والتدريب المهنى والتقنى ، وبناء قدرات تكنولوجية ذاتية ، ودعم البحث والتطوير .

٣- تؤكد فلسفة إدارة العمل على أن نجاح وفعالية سياسات العمل والتشغيل أصبحت مرهونة بمعايير كفاءة ومهارة العمالة التى بدورها مرهونة بنوعية التعليم والتدريب والاستثمارات فى مجال البحوث والتطورات العلمية .

٤- الإنطلاق فى تخطيط القوى العاملة وتنميتها وتدريبها من دراسة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ، حيث يستوجب فى بعض الأحيان إغلاق أو تخفيض التدريب فى مهنة معينة ، وإنشاء أو زيادة القدرات التدريبية فى مهنة أخرى بغية تحقيق المواءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم والتدريب .

٥- يقوم جوهر إدارة العمل على ثلاثة أمور :

* **الأمر الأول** : تخطيط وتنمية القوى العاملة .

* **الأمر الثانى** : بحث علاقات العمل والمفاوضات الجماعية من حيث معايير العمل العربية والدولية ودراسة المنازعات الجماعية والفردية .

* **الأمر الثالث** : الاهتمام بالتدريب المهنى وإعادة التأهيل .

إدارة العمل ... المهام :

تقوم إدارة العمل على التخطيط والتنسيق بين مختلف عناصر العمل المختلفة من أجل النهوض والتطوير . ويمكن إيجاز أهم مهام إدارة العمل فى النقاط التالية :

- توسيع التشاور بين الجهات المعنية بالتدريب والتعليم من جهة ، ومكاتب العمل والتشغيل من جهة ثانية .

- بذل جهود للمواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل .
- تنظيم الاتصال بين مكاتب العمل وأصحاب الأعمال والمؤسسات التدريبية لوضع تقديرات أولية لاحتياجات سوق العمل .
- بحث إمكانية قيام برامج وطنية حول تشغيل الشباب وزيادة إدماج المرأة فى سوق العمل .
- العمل بكل الوسائل لاستقرار العاملين فى مكاتب العمل ورفع كفاءتهم بصورة مستمرة .

إدارة العمل والسياسة التعليمية « سبل مواجهة تحديات ثورة المعلومات » :

ترتبط إدارة العمل أساساً بسياسة التعليم والتدريب . وهناك قصور شديد فى الخدمة التعليمية فى مجتمعنا العربى ، ولذلك يجب أن يلعب التدريب دورا مؤثرا من أجل تصحيح أوضاع هؤلاء الخريجين فى المراحل التعليمية المختلفة الذين دخلوا فعلا فى سوق العمل ولكنهم لايستطيعون أن ينتجوا نظرا لعدم تدريبهم وإعدادهم إعدادا علميا سليما . ويرى بعض رجال الاقتصاد أن يوجه الاهتمام ، عند تخطيط وإدارة التعليم الى إعداد القوى العاملة ، وهم فى ذلك يتأثرون بالأمور التالية :

* إن النمو الاقتصادى ومايتصل به يجب أن يكون هدفا رئيسيا للتنمية ومن ثم يجب أن توفر له كافة مصادر التمويل .
* إن النمو الاقتصادى يحتاج ، بالاضافة إلى الموارد والإمكانات المادية ، إلى

موارد بشرية تعمل على تنظيمه وإفادته .

* إن تنمية الموارد البشرية من خلال النظام التعليمى ، تعتبر عاملاً حاسماً وأساسيا في التنمية الاقتصادية وعنصرا هاما من عناصر الاستثمار القومى من أجل إعداد القوى البشرية الملائمة لمطالب هذا النمو .

ومن هنا يمكن إبراز أهمية إدارة العمل لسياسة التعليم على النحو التالى :

١- يمكن أن يخدم النظام التعليمى سياسات العمالة بتوفير الاحتياجات من المهن .

٢- يمكن أن يزيد النظام التعليمى من مشكلة فائض العمالة ، وذلك إذا لم تكن خطط التعليم متمشية مع الاحتياجات المخططة من القوى العاملة فتزيد البطالة بين ذوى المؤهلات .

٣- يعتبر النظام التعليمى مسئولا عن التغيرات التى تحدث فى هيكل العمالة فى بعض الدول النامية التى تعتمد على العمالة الأجنبية على نطاق واسع . ومع تغير سوق العمل بسرعة فاقت إمكانات التعليم والتدريب - وذلك بسبب تحولات العولمة ، والثورة المعلوماتية ، والتكنولوجيا العالمية - وبالتالى عدم استطاعة التعليم التحرك بسرعة لمواجهة سوق العمل الحقيقية مما أدى إلى نوع من الصدمة للمتعلمين . ومع ذلك استمر تزايد عدد المتعلمين سواء فى الداخل أو الخارج مما أدى إلى تباين شديد بين معدل زيادة المتعلمين ومعدل الاحتياجات ، وبالتالى زيادة عدد العاملين فى الوظائف الحكومية عن احتياجاتها الفعلية عاما بعد آخر كما لم يستطع القطاع الخاص - الذى تقل احتياجاته كثيرا عن القطاع الحكومى - أن يخلق فرص عمل جديدة للمتعلمين ، بل إنه عمل على

الإقلال من العمالة ومستوى الأجور ومن ثم ظهر نوع من عدم التنسيق بين العرض والطلب على القوى المتعلمة .

ومن ثم أصبحت العلاقة بين إدارة العمل والسياسة التعليمية علاقة وثيقة وذلك لمواجهة تحديات السوق التى تزايدت تعقيدا وتشعبا وخاصة مع ثورة المعلومات المتزايدة .

ويمكننا استعراض ملامح ثورة المعلومات * وإنعكاساتها على القوى العاملة ، وعرض تأثيرات تلك الثورة على مؤسسات العمل .

ثورة المعلومات وإنعكاساتها على القوى العاملة :

أصبحت سرعة التغير فى هذا العالم متزايدة بصورة غير مسبوقة حتى أنه يمكن القول إن البشرية تعيد تشكيل العالم بطريقة غير تقليدية ، مما أدى إلى أن تصبح البيئة التي نعيش فيها والألفاظ التى نستخدمها فى كل عقد وقد اختلفت كثيرا عنها فى العقد السابق.

وهكذا ، فإننا ونحن نطرق باب القرن الحادى والعشرين ، نرى العنصر البشرى وقد صار محور الاهتمام الأول فى ظل توجه عالمى مبنى على أساس أن الدول والمؤسسات التى تقوم بإدارة العنصر البشرى بكفاءة وتعمل على تنميته ، هى تلك الدول التى سوف يتقدم أداؤها بصورة أفضل ، وتزداد قوتها التنافسية .

(*) وفى ظل هذه الثورة المعلوماتية الهائلة كانت أهمية " إدارة العمل " للتنسيق بين مختلف قطاعات العمل المختلفة وفقا لمنظور عالمى معلوماتى أيضا .

(١) ملامح عصر المعلومات :

مرت فترات كثيرة على مجتمعنا العربى كنا نشارك فيها سباق التقدم وقت أن نريد وبالسرعة التى نريدها ، وبالطريقة التى نختارها ، وفترات كثيرة كنا نرى السباق ولانقرر الاشتراك فيه ، وفترات كثيرة كنا نستطيع أن نغلق فيها حدودنا .

ولكن الأمر اليوم صار مختلفا ، والسباق أصبح قدرا لامفر من المشاركة فيه . لم يعد لدينا اختيار كبير فى غلق حدودنا . فاتفاقية تحرير التجارة وتوابعها تفتح أبواب واسعة فى هذه الحدود ينفذ منها منظمو السباق إلينا .

وهكذا ، وسواء قبلنا أو رفضنا أصبحنا جزءاً من سباق قدرى محتوم يأخذ بالبشرية إلى عهود جديدة ، سباق له قواعد جديدة وشروط مختلفة عما عهدناه فى كل السباقات القديمة ، منها :

١- إن التنافس صار كونيا أو عالميا بدلاً من كونه محليا أو قوميا أو إقليميا .

٢- إن التنافس جعل السرعة أحد الأسس الهامة فى أداء العمل ، وصار الوقت عنصرا حاسما فى التنافسية الجديدة .

٣- إن التنافس فرض على كل المتنافسين إنتهاج سياسات اقتصاد السوق بكل أشكاله وألوانه ، وطبيعة المنافسة .

٤- إن التنافس أفرز مفاهيم جديدة على صعيد المؤسسات وأنشطة العمل ، يمكن إيجازها فيما يلى :

* التنافس فى الوقت مع الاحتفاظ بالجودة العالمية والسعر المنافس .

* التركيز على المزايا النسبية والتنافسية .

* أهمية سرعة الاستجابة لرد فعل السوق .

٥- أرسى التنافس أسسا جديدة للانتاج تعتمد على :

- الإبتكار والاختلاف مقابل التكرار والنمطية .

- إنتاج السرعة مقابل إنتاج الوفرة .

- إنتاج كثيف المعلومات مقابل إنتاج كثيف العمالة .

- إنتاج خدمات وبرامج مقابل إنتاج سلع وآلات .

- قصر فترة تحويل الفكرة / الاختراع إلى منتج قابل للاستخدام (التفاعل السريع بين الصناعة والبحث العلمى) .

٦- يسهم توفر وتدفق المعلومات فى تغيير شكل المنظمات حيث أدى إلى :

* ظهور هياكل تنظيمية جديدة تقل فيها المستويات الإدارية وتقوم على أساس فرق العمل Team Work .

* ظهور المؤسسات التخيلية Virtual Organisations والتى تقوم بتنفيذ أعمال دون أن يكون لها مقار (الجامعة التخيلية ، الشركة التخيلية ... الخ) .

٧- إن التنافس لم يعد يعتمد فى المقام الأول على القوى المادية ، ولكنه أصبح يرتكز على كفاءة العنصر البشرى ، وهكذا تصبح تنمية القوى البشرية العاملة هى الاستثمار فى المستقبل وللمستقبل .

(٢) إنعكاس ثورة المعلومات على القوى العاملة :

أثرت ثورة المعلومات على العديد من مجالات الحياة ، إلا أن مجال التنمية والتطوير للقوى البشرية العاملة قد حظى بالنصيب الأكبر نظرا لأهميته وخطورته فى المحافظة على قوة العمل فى المجتمع . وقد شمل تأثير ثورة المعلومات ، بأدواتها المختلفة ، كافة مراحل تطوير وتحديث القوى العاملة ، ومن أبرزها :

* التأثير على مرحلة التخطيط لتطوير وتنمية القوى العاملة .

* التأثير على مرحلة قياس كفاءة القوى العاملة .

كما يمكننا استعراض موجز لأهم تأثيرات ثورة المعلومات على مؤسسات العمل :

١- أتاحت شبكة المعلومات الداخلية (الإنترانت) إمكانية معرفة مديرى المؤسسات كافة عناصر التحليل الاستراتيجى للمؤسسة بصورة يمكن من خلالها تحديد الاحتياجات (من العمالة الفنية ، المهنية ..) وزيادة عناصر القوة ، ومواجهة مواطن الضعف ، وتلبية التوجهات الجديدة للمؤسسة .

٢- أتاحت شبكة المعلومات الخارجية (الإنترنت) إمكانية تحديدة التغيرات الخارجية المؤثرة على المؤسسة ، والتعرف على الفرص والتهديدات التى تتعرض لها .

٣- أتاحت شبكات المعلومات الداخلية (الإنترانت) إمكانية تتبع إجراءات العمل المختلفة Work Flow ، وتحديد نقاط الاختناق ، وأسباب تلك الاختناقات . فمن

خلال هذه الشبكة يمكن رصد مستمر لكافة الأنشطة الإدارية والإنتاجية الحيوية فى المؤسسة .

إدارة العمل واقتصاد السوق :

كانت هياكل ووظائف إدارة العمل فى كل مراحل تطورها استجابة للفلسفات والنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية التى تبنتها الدولة ، لذا فإن هذه الهياكل والوظائف تدور تقلصا وتوسعا مع منهج الدولة فى التدخل فى تنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية فى المجتمع ، فكلما توسع منهج التدخل هذا ، زادت هياكل ووظائف إدارة العمل ، باعتبارها إحدى إدارات الدولة المركزية اتساعا ، والعكس صحيح .

وليس خافيا ، أن انتصار اقتصاد السوق سوف يحد من فاعلية منهج التدخل كثيرا ، لابل إن الداعين إلى هذا الاقتصاد لايخفون مطالبتهم بالغاء كل القيود التى فرضها التشريع الاجتماعى من أجل حماية العمال ، كما أنهم يعدون الاحتكار النقابى ، وتقنيات الحوار والتفاوض الجماعى ، آليات تحد من إنطلاق آلية السوق لتعمل تلقائيا . وعلى هذا الأساس ، فإن هيكل ووظيفة إدارة العمل سوف يعتمدان بدرجة كبيرة على الحد الذى ستعمد الدولة إلى إطلاق الآليات الذاتية للسوق لكى تعمل بعيدا عن تدخلها .

* * *

التحدى الثامن

الهجـــرة

الهجرة عملية سكانية زادت معدلاتها فى عالم اليوم بصورة ملحوظة، نتيجة لمجموعة من العوامل والظروف تتفق وتختلف من مجتمع لآخر . وترتب على هذه الهجرة مجموعة من التغيرات فى حجم وشكل المجتمع ، حيث تطرح هذه القضية إشكاليات عديدة على مستوى المجتمعات المصدرة للعمالة بوجه خاص ، وعلى المستوى القومى العربى أيضا .

وبالرغم من تزايد حركة الهجرة الخارجية وتنقل العمالة بصفة خاصة بين الأقطار العربية فى أعقاب حرب أكتوبر / تشرين الأول ١٩٧٣ فإن دراسة هذه الظاهرة وما ينتج عنها من آثار اجتماعية واقتصادية ، إيجابية كانت أم سلبية ، تواجه بعقبة أساسية تتمثل فى نقص المعلومات والبيانات الإحصائية المتصلة بتلك الظاهرة . وترجع هذه المشكلة إلى سببين أساسيين :

١- إن بعض الدول العربية لم تجر تعدادا واحدا للسكان حتى الآن ، علاوة على أن ما يتم إجراؤه من عمليات إحصائية فى أغلب الدول العربية يشوبه عيوب كثيرة، لعل من أهمها الاختلاف فى التعريفات والمفاهيم ، أو فى التصنيفات الخاصة بخصائص العمالة الوافدة إليها .

٢- يتمثل فى عزوف بعض الدول العربية عن نشر معلومات وإحصاءات قوة العمل بها ، إن كانت وطنية أو أجنبية ، وذلك لاعتبارات قد تراها من وجهة نظرها تتصل بأمور أمنية وسياسية ، أو تقوم بنشر هذه المعلومات والإحصاءات متأخرة بحيث تصبح هذه البيانات غير ملائمة ، خاصة فى عالم يتسم بسرعة الأحداث والتغيرات .

خصائص الهجرة إلى المنطقة العربية :

سعت بلدان الخليج العربى بعد تدفق النفط إلى البدء فى مشروعات تنموية عديدة، تطلبت أعدادا هائلة من المهاجرين للقيام بمختلف الأعباء التنموية ، الأمر الذى أدى فى النهاية إلى وجود أعداد كبيرة من المهاجرين ، مما يدفعنا فى هذه النقطة إلى محاولة تحديد بعض الملامح العامة للهجرة إلى دول الخليج العربى . ونعرض فيما يلى أبرز هذه الملامح :

(أ) إن هجرة العمل إلى دول الخليج العربى تأخذ شكل الهجرة المؤقتة بصفة رئيسية. ويخضع انتقال العمال إلى هذه الدول لاعتبارات السوق ، أى تتم استجابة للفروق فى معدلات الأجور بين البلاد التى جاءوا منها وهذه الدول .

(ب) تتم الهجرة فى الغالب بشكل فردى باستثناء بعض الفئات (مثل المدرسين المعارين) إذ تتم عملية انتقال العمال عن طريق السعى الشخصى من جانب الأفراد للحصول على عمل .

(جـ) تكون الهجرة مؤقتة فى أغلب الأوقات ، أى بمعنى أن ينتقل الشخص من بلاده

التى لا تتوافر لديها موارد مالية وبالتالى فرص استخدام ، إلى الدول العربية المستقبلة للعمالة ولفترة معينة يرجع بعدها إلى بلده الأصلى .

ولا تزال تتدفق إلى المنطقة أعداد كبيرة من العمال من الدول العربية غير النفطية ، والدول الآسيوية ذات الفائض العمالى ومستويات الأجور والدخول المتدنية .

(د) نلاحظ بصفة عامة ، بخصوص الهجرة العمالية العربية إلى البلدان الخليجية ، أن العمالة الماهرة والمهنية المتخصصة تأتى بالأساس من مصر والأردن وفلسطين ، بينما تأتى العمالة غير الماهرة من الدول العربية الأخرى المرسلة للعمالة . وجرت أخيرا عدة محاولات لإحداث تيار الهجرة للعمالة المهاجرة من المغرب العربى .

(هـ) إن هناك وجودا متزايدا ومتسع النطاق للأيدى العاملة غير العربية فى البلدان العربية النفطية ، فقد شهد العقدان الأخيران مهاجرين من غير العرب جاءوا من أقطار آسيوية نتيجة عوامل الجذب والدفع ما بين بلدانهم الأصلية والبلدان النفطية العربية .

هجرة العقول العربية .. الأسباب والآثار :

تعتبر هجرة العقول والكفاءات العملية والفنية من أقدم المسائل التى واجهتها البشرية ، وأن هذه الهجرات خلقت تفاعلا خلاقا بين الحضارات منذ القدم ، فانتقلت بعض اختراعات الصين إلى العرب . وبعد أن قام العرب بتحسينها انتقلت من خلال

العلماء والفلاسفة العرب وهكذا .

غير أن هجرة العلماء والفنيين من الوطن العربى إلى الدول الرأسمالية المتقدمة تعد من أخطر الظواهر تأثيرا فى العلاقات الدولية حيث يطلق عليها عادة مصطلح « النقل المعاكس للتكنولوجيا » .

كما تؤدى هذه الهجرة عادة إلى تأخر الوطن العربى فى تطوير نفسه علميا واقتصاديا وتكنولوجيا .

فمع التطورات العالمية الحالية يتراجع حجم الموارد المادية أمام المعرفة البشرية ، حيث فرضت علينا الحقبة الراهنة بعض المصطلحات، وأصبحت المعرفة ونتاج العقل البشرى هما العنصران الرئيسيان لإعطاء أى مجتمع فرصة دخول القرن الحالى بقوة . وفى الوقت الذى يعتبر فيه البحث العلمى أحد أدوات ومفاتيح هذا القرن - عصر العولمة وثورة المعلومات - تهاجر أعداد كبيرة من المهنيين بعد حصولهم على دراسات عليا فى أوطانهم وهم يشكلون بصورة جزئية ، فائض نظام التعليم فى بلدهم . فبسبب عدم الربط بين الجامعات وسوق العمل أسفر عدم التوازن هذا عن ناتج زائد فتعين على الأفراد أن يسعوا للعمل خارج بلادهم أو اضطرتهم الظروف إلى الهجرة . ومن أوجه هجرة الكفاءات الأخرى ، هجرة الذين سافروا إلى الخارج لطلب العلم فبقوا فى المهجر .

ويفرق هنس سنجر Singer بين ثلاثة أنواع من نزيف العقول :

١- النزيف الخارجى للعقول :

وهو النمط الشائع فى هجرة العقول من الوطن العربى إلى خارجه .

٢- النزيف الداخلى للعقول :

وهو ميل بعض علماء الوطن العربى للحياة على هامش الحياة فى هذا الوطن، وتوجيه الاهتمام كله إلى تخوم العلم فى حد ذاته كالرغبة فى الحصول على التقدير الدولى أو جائزة .

٣- النزيف الأساسى للعقول :

وهو إخفاق بعض الدول النامية فى الاهتمام بعقول السكان فيها نتيجة للعديد من العوامل ، لعل أبرزها نقص الإمكانيات وسوء التغذية الذى تعانى منه الأمهات والصغار فى العالم الثالث اليوم .

أسباب هجرة العقول العربية :

ترجع أسباب هجرة العقول العربية إلى الدول الأوروبية والأجنبية إلى عدة عوامل . فإلى جانب العوامل الاقتصادية توجد عوامل اجتماعية وثقافية عديدة منها جاذبية الوسط العلمى " Scientific Community ورغبة الكثير من الطلاب فى الوطن العربى الاستقرار بالدول التى تلقوا تعليمهم بها ، حيث أن ما تلقوه من معارف يعد اتصالا بمشاكل الدول التى تلقوا العلم بها أكثر منها بمشكلات البلدان التى جاءوا منها ، كما أن ما تقدمه الدول المتقدمة من تسهيلات للكفاءات المهاجرة من الشباب العربى يشجع على الاستقرار بالخارج ، هذا فضلا عن الزواج من هذه البلدان نفسها . وإذا أضفنا إلى ذلك سوء الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية فى الكثير من البلدان النامية ونقص الإمكانيات والبيروقراطية المعوقة

للعمل لأمكن أن نفهم أثر ذلك فى طرد العقول إلى الخارج ، ولعل ذلك من أسباب محاولة العراق اصدار التشريعات عام ١٩٧٠ وعام ١٩٧٤ للحد من هجرة العقول خارج حدوده .

كما أنه يمكننا القول إن تدفق الكفاءات والعقول الفكرية إلى الدول المتقدمة هو أحد آثار التقسيم الدولى للعمل والنظام الاقتصادى العالمى غير المتكافئ ، ويعمل هذا التدفق أو النزيف للعقول على إثراء ما لدى البلدان المتقدمة من عوامل إنتاج دون أن تتحمل هذه الأخيرة أية تكلفة .

وإذا كانت الهجرة تؤدى إلى كسب فى الدخل بالنسبة للمهاجر فإنها تؤدى فى المقابل إلى خسارة فى الدخل بالنسبة لبلد المنشأ .

إن هجرة العقول الموهوبة والتى يضاف إليها أصحاب المؤهلات الرفيعة العليا (الدكتوراة ، الدبلومات فى مواد التخصص) تعد خسارة تنموية على المكان الذى هاجرت منه ، ومكسبا تنمويا للمكان الذى استحسنت أن تقيم فيه . وتحتضن الدول الغربية فى أوروبا وأمريكا حاليا أكثر من (٤٥٠) ألف عربى من حملة الشهادات والمؤهلات العليا ، وأن هذه الدول هى المستفيدة الأولى من الأبحاث العلمية والتكنولوجية لبعض العلماء والمثقفين العرب ، وهو الأمر الذى انعكس على التطور العلمى المتزايد الذى يشهده الغرب مقارنة بالتقرير العلمى الأخير لليونسكو عام ١٩٩٨ ، الذى ذكر أن نسبة (٤٧,٤٪) من مجموعة براءات الاختراع التكنولوجى فى العالم عام ١٩٩٥ كانت فى أوروبا الغربية و(٣٣,٤٪) فى أمريكا الشمالية و(١٦,٦٪) فى اليابان والدول الصناعية الجديدة ، مؤكدا أن نصيب الدول العربية كان ضئيلا من براءات الاختراع التكنولوجى .

وبينما توفر الولايات المتحدة ودول غرب أوروبا آلاف الملايين من الدولارات نتيجة لهجرة العقول والمهارات إليها ، وأن هذه العقول لم تتعب الدولة المضيفة فى تنشئتها وتدريبها ، يخسر الوطن العربى هذه العقول نتيجة لتحمله تنشئة وتدريب وتعليم هذه الكفاءات دون أن يستفيد منها (وهى عادة أفضل العناصر القادرة على الإنتاج الفكرى والعلمى وعلى الاختراع والابتكار داخل الوطن العربى) .

ومن الأسباب التى تدفع إلى هجرة العقول خارج الوطن العربى عدم إتاحة الفرص والاحتواء حتى يمكن الاستفادة من الخبرات والمهارات ، ونتيجة هذا الواقع المحبط كانت الهجرة للبحث عن فرص أخرى وواقع آخر مهيأ للبحث العلمى .

محاولات الدول العربية لإعادة العقول العربية المهاجرة :

حاولت بعض الدول العربية تقديم إغراءات معينة وحوافز لعودة الكفاءات العلمية من خلال سن القوانين التى تمنح العائدين عددا من المزايا المالية ، وأهم هذه القوانين إصدار العراق لقانون عودة ذوى الكفاءات العلمية إلى الوطن رقم (١٨٩) لعام ١٩٧٢ ، ثم قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٩) الذى أعقبه القانون الشامل رقم (١٥٤) لعام ١٩٧٤ لرعاية أصحاب الكفاءات . وقد منح هذا القانون والروافد التشريعية الأخرى المكملة له للعرب حق التمتع بالجنسية العراقية وحرية الإقامة والعمل فى العراق ، ومنح العائدين من ذوى الكفاءات العلمية منحا وقروضا وأراضى بناء وإعفاءات جمركية على الأثاث والسيارات .

وحاولت كل من ليبيا والكويت توفير مراكز بحوث علمية لجذب عدد من العلماء العرب بالخارج ، حيث أدت جهود الكويت إلى إنشاء معهد للبحوث العلمية استقطب

عددا محدودا من الكفاءات العلمية المهاجرة ، أما فى ليبيا فقد تم إنشاء معهد الإنماء العربى فى كل من طرابلس وبيروت استقطبا عددا من الباحثين العرب بينهم عدد محدود من المهاجرين .

ومن ثم فإن الجهود المتعددة للدول العربية لإعادة الكفاءات العلمية تبدأ فى الأساس من تغير البنية الأساسية الفكرية وتطويرها حتى تكون بيئة علمية صالحة لجذب العقول الفكرية العربية المهاجرة إلى بلادها من أجل الاستفادة من مهاراتهم وعقولهم .

الهجرة فى ظل تحولات العولمة :

تشير التحولات الاقتصادية الجارية فى العصر الراهن إلى أن ثمة تغييرات جذرية طرأت على النظم الاقتصادية على مستوى العالم وبخاصة فى مرحلة التسعينيات ، فلم يعد الانغلاق الاقتصادى أمرا واردا أو حتى ممكنا ، بل أصبح عالما بلا حدود اقتصادية ، ويتطلب ذلك :

١- تقارب النظم الاقتصادية المختلفة وتداخلها والتأثيرات المتبادلة بينها .

٢- إلغاء الحواجز والفواصل والحدود بين النشاطات الاقتصادية المختلفة على المستوى العالمى .

٣- خلق نوع من الأسس العالمية المشتركة تحكم النظام الاقتصادى العالمى .

٤- تشكيل إدارة عالمية من المؤسسات والشركات الدولية ذات القوة الفاعلة والنفوذ المؤثر على مختلف الاقتصاديات المحلية .

٥- توحيد الأسواق التجارية والمالية على مستوى العالم .

٦- خروج هذه الأسواق من دائرة نفوذ كل دولة .

٧- بروز الشركات العملاقة أو الكوكبية القادرة على إدارة عملياتها الاستثمارية والإنتاجية كقوة مستقلة عن الدول .

٨- ذوبان الاقتصاديات المحلية فى الاقتصاد العالمى الموحد .

ويعنى ذلك أن التطورات الاقتصادية فى المرحلة المعاصرة بلورت ظاهرة جديدة هى " العولمة " التى أدت إلى انتقال مركز الثقل الاقتصادى من المحلى إلى الكونى ، ومن الدولة القومية إلى الشركات والمؤسسات والتكتلات الاقتصادية .

لقد خلقت العولمة نظاما اقتصاديا موحدا قائما على الربط الإلكترونى ، وحرية التبادل التجارى ، والتدفق الحر للإستثمارات ، وخلق السوق " العولمية " الموحدة .

والسؤال المهم الذى يحتاج إلى إجابة شافية يتعلق بحقيقة هذه التطورات وتأثيراتها على عملية " هجرة الشباب العربى " ، والوقوف على تحديات العولمة وتجلياتها السلبية .

كما أن أوضاعنا الحاضرة تحتاج منا إلى إدراك أهمية « التعولم »، وأهمية الاندماج فى الاقتصاد العالمى ، لنصبح فاعلين فيه ، وليس فقط باعتبارنا جزءا منه متأثرين بما يجرى فيه ويحدث .

وبالتالى يحتاج « التعولم » إلى استغلال خصوصيتنا الذاتية وتميزها الإنفرادى عن الآخرين واستخدامها كمنطلق إبداعى ، للتغاير الزمنى والاختلاف المكانى ، وما

يرتبط به من امتلاك مجموعة من المزايا التنافسية سواء كانت طبيعية مطلقة أو نسبية أو كانت صناعية مغلقة وتجعلنا نتفوق على الآخرين ، وبشكل يؤثر إيجابيا على قدرتنا وعلى إشباع احتياجات الأسواق العالمية باختلاف رغباتها وقدراتها وعاداتها الشرائية .

ولاشك أن تجاوز حدود المحلية إلى آفاق العالمية ينقل أنماط الإنتاج والتسويق والتمويل وتنمية الكوادر البشرية من كينونة ووضعية معينة إلى كيانات وأوضاع جديدة .

وتظل الأسئلة فى حاجة إلى إجابة ، خاصة بعد أن أصبحت العولمة واقعا لابد من اعترافنا بوجودها :

- هل نحن كمجتمع عربى قادرون على مواجهة تحديات ظاهرة العولمة ؟

- هل نستطيع الإندماج فى نظام التوحد مع الاحتفاظ بخصوصيتنا الثقافية وهويتنا الوطنية ؟

- هل يتحول مواطن المجتمع التقليدى إلى مواطن كونى له جميع الحقوق دون تفرقة أو تمييز ؟

- ما هو مستقبل العمالة العربية المهاجرة فى ظل اقتصاديات السوق المفتوحة ؟

- ما هى آليات مواجهة تحديات العولمة فى عالم العمل العربى ؟

سوق العمل العربية وهجرة العمالة العربية :

تتمثل أهم الاتجاهات فى أسواق العمل العربية فى الآتى :

(أ) تشهد أسواق العمل العربية انكماشا ملحوظا فى مجال التوظف سواء فى القطاع العام أو القطاع الخاص . بل إنه مع تطبيق برامج التكيف الهيكلى فى القطاع العام سوف تتفاقم المشكلة بصورة أكبر ، وبصفة عامة فإن تقييد سياسات التوظف فى كل من الحكومة والمشروعات العامة ترتب عليه حدوث إبطاء شديد فى تشغيل الخريجين الجدد بالوطن العربى ، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة .

(ب) عدم تناسب المعروض فى سوق العمل من وظائف مع الاحتياجات، فهناك دائما فائض من العمالة فى بعض المجموعات النوعية من الوظائف مثل الخريجين من أصحاب المهن والوظائف العليا من خريجى الجامعات .

(جـ) وجود أوجه نقص كبيرة فى بعض المهن والتخصصات سواء فى الزراعة أو الصناعة ، وهى المهن التى لا يقبل عليها المتعلمون بسبب صعوبة ظروف العمل وانخفاض الأجور بها .

العمالة العربية فى ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية :

لا يوجد مجال الآن لانعزال الوطن العربى عن النظام العالمى ، فقد أصبح لهذا النظام آلياته ومتطلباته التى تفرضها الظروف الاقتصادية السائدة فى العالم اليوم . فمن المتوقع أن يقوم النظام الاقتصادى العالمى على التخصصات فى الأنشطة ،

والتقسيم الدولى للعمل على الاستفادة من الميزات النسبية التى يمكن أن توجد فى كل منطقة من العالم .

وفى ظل التحولات العالمية يتم تقسيم دولى للعمل وسوق حرة للعمل تسمح بتنقل العمالة من بلد إلى آخر ، وهذا يعنى احتمال تقسيم أسواق العمل إلى نوعين من الأسواق : أسواق العمل مرتفع المهارة ، والعمل متدنى المهارة ، وهى نوع من الأعمال اليدوية البسيطة أو التافهة أو الخطرة أحيانا .

وحيث إن السوق الرئيسية للعمل فى المجتمعات المتقدمة تعتمد على العاملين من أصحاب المهارات والمعارف العلمية الراقية فإنه من المتوقع أن تلجأ لسد حاجاتها للعمل فى النوع الثانى من أسواق العمل ، بالعمل على استيراد أو جلب العمالة اللازمة لها من الدول النامية أو المتخلفة .

ومن هنا يكون التساؤل حول وضع العمالة العربية فى الأسواق العالمية ، وهل يمكن ، بمستوياتها التعليمية والتدريبية الحالية ، أن تجد لها مكانا متميزا فى أسواق العمل مرتفعة المهارة ، أم سيكون الوطن العربى مصدرا لتوفير الأيدى العاملة غير الماهرة لأسواق العمل الدولية، وهى الأعمال التى لا تقبل عليها الأيدى العاملة فى الدول المتقدمة ؟ وما هو مدى ارتباط ذلك بالتخصصات فى الأنشطة الاقتصادية حسب متطلبات المهارة المتوافرة لدى كل دولة ؟

وينطبق نفس التساؤل السابق على أوضاع العمالة العربية فى أسواق دول النفط العربية فى ضوء المتغيرات الإقليمية المستحدثة التى نشأت أثناء وبعد حرب الخليج الثانية عام ١٩٩٢ وما نتج عنه من فرض الدول الغربية هيمنتها على مشروعات

إعمار المنطقة بعد الحرب . ومن المتوقع أن يزداد هذا الاتجاه ويستمر مع التزايد فى الاتجاه نحو إطار آليات النظام العالمى الجديد ، كحل لمشكلة البطالة المتفاقمة التى تعانى منها العمالة فى هذه الدول .

وفى ظل ظروف السوق المحلية التى تنتشر فيها البطالة ، وخاصة البطالة بين الخريجين سوف تتعرض العمالة العربية لمزيد من الهجرة الخارجية للبحث عن العمل فى الأسواق العالمية والإقليمية . ومن ثم فإن انخفاض مستوياتها التعليمية والتدريبية يمكن أن يعرضها للمخاطر التى من أهمها عدم الإقبال على تشغيلها إلا فى الأعمال المتدنية .

العولمة ومستقبل العمالة العربية المهاجرة :

رغم أن هناك خصوصيات وفوارق بين اقتصاديات بلدان المركز الرأسمالى والبلدان التابعة لها ، لكنها ترضخ جميعها لأحكام رأس المال . ولما كانت قوانين رأس المال العامة ذات طابع دولى فإن تفسير ظاهرة الهجرة الخارجية لا يمكن القيام به إلا ضمن عملية تحليل التبادل الرأسمالى وما تفرضه من علاقات غير متكافئة تتضمن سيادة المركز وتبعية الأطراف . فالفائض السكانى الحالى فى الأطراف هو فى الأصل نتاج وانعكاس لنهب الإستعمار لثروات هذه البلدان ، وهو منع رأس المال لكى يتابع استغلالها حسب احتياجاته المتطورة . فأحد الأدوار التى يوكلها رأس المال لهذا الفائض السكانى هو توفير أيد عاملة رخيصة بصفة مستمرة .

ومن هنا يمكن القول بأن هجرة اليد العاملة إنما تمثل تنقلا لقوة العمل وتجنيدا

لها داخل المجال الذى يسيطر عليه نمط الإنتاج الرأسمالى ، وتكون الهجرة متعلقة بنفس الديناميكية للتنمية غير المتوازنة داخل النظام الرأسمالى .

ويمكننا الربط بين الركود الاقتصادى الحالى والهجرة العائدة ، حيث تشير المعطيات فى حركة النشاط الاقتصادى إلى استمرار التقلص فى معدلاتها ، مما يكون أحد محصلاته التباطؤ فى نمو العمالة المهاجرة أو التخلص من الفائض منها .

توصيات حول الهجرة :

فى خاتمة هذا الفصل الذى تحدثنا فيه عن الهجرة ، سوف نطرح مجموعة من التوصيات التى يمكن أن تشكل ، فى مجموعها ، سياسة اجتماعية للتعامل مع قضية مستقبل العمالة العربية فى ظل تحديات النظام العالمى الجديد :

١- مراجعة سياسات التشغيل فى أقطارنا العربية والعمل على إعطاء الأولوية فى التشغيل لأبناء القطر أولاً ، ثم أبناء الأقطار العربية ثانيا ، ثم للعمالة الأجنبية ثالثا طبقا للاتفاقيات العربية فى هذا الشأن ، وذلك نظرا لازدياد العمالة الآسيوية ببعض دول الخليج .

٢- على أقطارنا العربية ، التى تسعى إلى تنمية فرص العمل بالخارج ، أن تعلم أن سياسات الهجرة لن تحل مشكلة التشغيل ، ولكنها «عامل مساعد » ومؤقت . لذا فإن على هذه الأقطار أن تبحث عن حلول بالداخل لدفع عملية التنمية الشاملة من بينها حسن استخدام الموارد المتاحة ، والاهتمام بعنصر التنمية البشرية لتحويل هذه الموارد إلى ثروة بشرية لمواجهة تحديات المستقبل ، حيث

تواجه هذه الأقطار معدلات مرتفعة من النمو السكانى مما يؤدى إلى مزيد من البطالة .

٣- وضع خطة شاملة طويلة الأمد ، وخطط فرعية مرحلية لاحتياجات القطر من القوى العاملة المواطنة المؤهلة علميا وعمليا فى القطاعات الرئيسية للتنمية ، وفى التخصصات المختلفة .

٤- التوسع فى فتح مؤسسات لتدريب العمالة العربية ، وتأهيلها بشكل يضمن اندماجها القوى فى قطاعات النشاطات الاقتصادية ومجالاتها ، مع تيسير سبل التحاق المواطنين بالدراسات التأهيلية والتدريبية والتجريبية التى تعقدها مثل هذه المؤسسات .

٥- الإهتمام بقضية الإنتاج فهى القضية المحورية ، وغرسها فى نفوس النشء بواسطة التنشئة الاجتماعية لتجسيد خطورة هذا الهدف المرتبط بتحسين نوعية الحياة ، وهذا بدوره يؤدى إلى رفع إجمالى الناتج القومى ومتوسط الدخل الفردى .

٦- العمل على تعميق الإنتماء داخل الشباب العربى حتى يمكن أن تستقر هذه الكفاءات فى المجتمع ، وتسهم فى دفع عجلة تنمية المجتمع العربى .

٧- القيام بالمبادرات التى تؤثر فى تشغيل الشباب من حيث إيجاد البرامج المنشئة للعمل التى تراعى الخصائص والاحتياجات المتميزة للشباب .

٨- زيادة نشر الوعى ، بمختلف وسائل الإعلام ، بأهمية دور التدريب المهنى فى إعداد الشباب للعمل والعمالة المنتجة ، رغم الإدراك المسبق أن التدريب المهنى

فى حد ذاته ليس وسيلة من وسائل توليد ونشر فرص العمل .

٩- تأمين إنفاذ وإعمال مبدأ « ضمان الشباب » أو الضمانة الاجتماعية للشباب فى صورة التدريب الأساسى أو الخبرة العملية الأولية ، بما يحقق ضمان تدريب شباب الخريجين من مرحلة التعليم الإلزامى وتعليمهم وتزويدهم بالخبرة العملية، بما فى ذلك تمكين الشباب من استئناف التأهيل بعد دخولهم سوق العمل .

١٠- تشجيع الشباب العربى على التخلى عن بعض الممارسات الموروثة السلبية تجاه الرغبة فى التوظيف، وإشاعة روح المبادرة ، والرغبة فى المخاطرة بتحمل مسئولية العمل للحساب الخاص.

١١- الإسهام فى دعم وتنشيط مكاتب العمل والتشغيل بما يمكنها من حصر فرص العمل فى مختلف القطاعات ، وإرشادها للشباب الباحثين عن العمل عن تلك الفرص ، وتوفير متطلبات قيامها بدراسة اتجاهات سوق العمل واحتياجاتها فى المستقبل .

١٢- مراجعة نظم التعليم والتدريب للوقوف على مدى ملاءمتها مع احتياجات سوق العمل ومستلزماتها المتطورة من المهن والمهارات ، وتنويع مؤسسات التعليم مع تنويع المهارات التكنولوجية المطلوبة فى مجالات الإنتاج المختلفة .

١٣- السعى نحو تصميم استراتيجية تقوم على دعم مشاركة المرأة العربية فى قوة العمل ، وإشراكها تدريجيا فى شتى قطاعات العمل بما يتناسب مع استعداداتها وقدراتها ، وفى إطار القيم المجتمعية المرغوبة والمطلوبة .

١٤- فتح أبواب البعثات إلى الخارج أمام المواطنين لتأهيلهم مهنيا بما يضمن

ارتفاع مستويات كفاءاتهم وقدراتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة مع اتخاذ كل الإجراءات التى تضمن عودتهم مرة أخرى حتى يمكن الاستفادة منهم فى تنمية وتطوير المجتمع العربى .

١٥- دراسة أسواق العمل الخارجية لاستكشاف حجم وهيكل الطلب الخارجى على العمالة العربية (بالرغم من صعوبتها) ويجب أن يكون ذلك أحد المحاور الرئيسية عند وضع تدابير السياسة لما لذلك من أثر واضح فى حماية العمالة العربية فى الخارج وفى تنظيم المردود الاقتصادى .

١٦- ضرورة العمل على رفع مستوى مهارة العمالة العربية ، والتركيز على التخصصات والمهن التى تحتاجها سوق العمل الخارجية ، حتى تصبح لها القدرة على منافسة العمالة الأجنبية الأخرى .

١٧- التخطيط لوضع برنامج محدد هدفه الأساسى كيفية استقطاب العقول العربية المهاجرة .

١٨- ضرورة حل جميع المشكلات التى تعترض سوق العمل العربية ، والتى يمكن تلمسها من خلال المؤشرات الآتية :

(أ) التباين فى توزيع قوة العمل جغرافيا .

(ب) التوزيع غير المتوازن لأفراد قوة العمل على الأنشطة الاقتصادية المختلفة .

(جـ) الاختلال فى التركيب المهنى لقوة العمل .

(د) عدم التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل .

(هـ) البطالة .

١٩- ربط الحاجة إلى القوى العاملة بمتطلبات التنمية الأساسية حسب مراحل النمو المختلفة، ومثل هذا الهدف يتطلب عملا متوازنا فى عدة مجالات منها :

(أ) التخلص من ظاهرة البطالة بأشكالها المختلفة .

(ب) زيادة إنتاجية العمل .

(جـ) تنمية الموارد البشرية وتطويرها .

(د) زيادة مخرجات التعليم وربطه بمتطلبات التنمية الأساسية .

٢٠- العمل على تشجيع الكوادر الفنية والعلمية على العمل والإنجاز باستمرار وليس كبح الطموح ، والعمل على توفير الامكانيات ، وتهيئة المناخ العلمى السليم للإنتاج العلمى والإبداع .

* * *

خاتمة
سيناريوهات مقترحة

في ظل التحولات العالمية المتسارعة ، وفى ظل هذه التحديات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية ، وفى ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا ، كانت الرغبة – النابعة من الانتماء للهوية العربية – البحث فى هذه التحديات التى تمثلت فى :

١- التقدم التكنولوجى الهائل وثورة المعلومات وتأثيراتها على المجتمع العربى .

٢- إنتشار العديد من الأمراض الوبائية (الإيدز كنموذج) .

٣- تحديات الطفولة فى المجتمع العربى (عمالة الأطفال كأحد مظاهرها) .

٤- تحديات عالم العمل (إدارة العمل ، تنمية القوى العاملة) .

٥- مشكلات الشباب العربى (البطالة ، ضعف المهارات الفنية ..) .

٦- الهجرة العربية وتحديات البقاء .

٧- المخطط اليهودى لغزو الوطن العربى ، وتأزم الموقف فى فلسطين .

كل هذه التحديات ، وهذه التحولات العالمية كان لابد أن تجبرنا ، نحن كعرب ، على طرح آليات المواجهة للإبتعاد عن حدود الخطر ، والرسو إلى بر الأمان .

ومن هذه السنياريوهات :

*** السيناريو الأول :**

تهيئة الجو والمناخ الصحى ، وتوفير الرغبة فى التقدم إذ أنه لايمكن أن يتحقق أى تقدم اقتصادى لأى قطر عربى مالم يكن للشعب إدراك بأن مايبذله من عزيمة وجهد سيمكنه من التغلب على التحديات المختلفة .

*** السيناريو الثانى :**

ضرورة امتلاك المجتمع العربى الأسس العلمية السليمة نحو وسائل المعرفة المادية التى تقوم على المشاهدات والتجارب الواقعية .

*** السيناريو الثالث :**

ضرورة خلق وتصنيع التكنولوجيا بدلا من إستيرادها حتى نصبح مصنعين للتكنولوجيا ولسنا مستهلكين.

*** السيناريو الرابع :**

خلق نوع من التعاون العربى بين مختلف الأقطار بهدف مواجهة التحديات (البطالة ، عمالة الأطفال ، الإيدز) مواجهة جماعية بدلا من أن تكون مواجهة فردية .

* **السيناريو الخامس :**

النهوض بالمواطن العربى عن طريق تثقيفه وتدريبه وإكسابه أدوات التكنولوجيا الحديثة .

ولاشك أن هذه السيناريوهات لايمكن أن يكتب لها النجاح فى مواجهة التحديات التي تواجه المجتمع العربى إلا من خلال التكامل العربى بين مختلف الأقطار العربية، بحيث يمكن اعتبار التكامل والتعاون العربى هو ذلك الإطار العام الذى يحوى جميع سيناريوهات وآليات مواجهة هذه التحديات .

فمن خلال التكامل العربى يمكن أن يحقق المجتمع العربى آماله وطموحاته وأهدافه سواء فى مواجهة تحدياته الداخلية أو أزماته الخارجية . وكلنا نحلم بهذا التعاون العربى ، ونأمل بيوم يتكامل فيه العرب ، وتصبح لهم كلمة واحدة أمام تحديات العولمات .

* * *

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة

الموضوع	رقم الصفحة

الموضوع	رقم الصفحة

* * *

من مؤلفات الدكتور إبراهيم قويدر

* الثورة العربية الإسلامية عام ١٩٩٠ .

* منافع الضمان الاجتماعى عام ١٩٩١ .

* أنظمة الضمان الاجتماعى عام ١٩٩٢ .

* الحماية الاجتماعية .. الماهية والمفهوم عام ٢٠٠٠ .

* تنمية الموارد البشرية وسياسات خلق فرص عمل جديدة عام ٢٠٠١ .

* أزمة الثقافة والمثقف فى الوطن العربى عام ٢٠٠٣ .

رقم الايداع بدار الكتب القومية

ع ٠ م ٠ ع

٢٠٠٣ / ٢٨٤٨

طبع بمطبعة جامعة الدول العربية

رقم الايداع

دار الكتب الوطنية

الوكالة الليبية للترقيم الدولى الموحد للكتاب

ردمك 4 - 441 - 22 - ISBN 9959



الدكتور إبراهيم قويدر

- من مواليد بنغازى/ ليبيا فى ١٩٤٧/٧/٢٧..
- أنهى دراسته الجامعية فى قسم الدراسات الفلسفية والاجتماعية بكلية الآداب بالجامعة الليبية...
- حصل على درجة الماجستير من القاهرة والدكتوراة من بريطانيا..
- عمل فى مواقع قيادية بليبيا كأمين للشباب والرياضة والضمان الاجتماعى والقوى العاملة..
- يشغل الآن موقع الأمين العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة منذ اختياره فى مارس/ آذار ١٩٩٩..
- له العديد من المساهمات العلمية فى مجالات مختلفة، وتولى العديد من المواقع القيادية الأهلية الليبية والعربية والدولية..

سطور من الكتاب:

إن التاريخ سوف يتوقف كثيرا أمام الفترة التى يعيشها وطننا العربى الذى شهد تغيرات عميقة الجذور، بحيث يمكن القول إن العالم قد تبدل ودخل حقبة جديدة من تاريخه يطلق عليها "العولمة" أو "العولمات"

ومن هذا المنطلق ك... حرصى فى هذا الج... الفكرى المتواضع، الت... للتحديات التى يواج... المجتمع العربى المعا... محاولة لتسليط ال... بقصد مواجهتها.